TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KAYGILARI İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Semanur KAYADİBİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KAYGILARI İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Semanur KAYADİBİ

Danışman: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Raşit AVCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2019

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

Üye: Doç. Dr. Raşit AVCI

ONAY
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
…/…/2019

Prof. Dr. Serap ÇABUK
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim..... / .... / 2019

Semanur KAYADİBİ

ÖZET

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KAYGILARI İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Semanur KAYADİBİ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Ağustos, 2019, 72 sayfa

Bu araştırma, lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada kariyer kaygısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kaygısını yordayıcılığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte kariyer kaygısının cinsiyet, okul türü, algılanan başarı durumu ve algılanan gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi de yine bu çalışmanın amacıdır. Araştırmanın çalışma grubu, Adana ili merkez ilçelerinde yer alan toplam dört lisede 9., 10., 11. ve 12. sınıfa devam etmekte olan 127 'si kadın ve 155' i erkek olmak üzere toplam 282 lise öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 14 ile 18 arasında değişmektedir. Araştırmada ergenlerin kariyer kaygısına ilişkin veriler için Kariyer Kaygısı Ölçeği, kişilik özelliklerine ilişkin veriler için ise Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgiler için ise araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu, Çoklu Regresyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi Ve Bağımsız Gruplar İçin t Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi bulgularına göre öğrencilerin kariyer kaygısı ile nevrotiklik kişilik özelliği arasında pozitif yönde orta düzey, kariyer kaygısı ile sorumluluk ve uyumluluk arasında negatif yönde zayıf düzey anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Kariyer kaygısı ile dışa dönüklük ve açıklık kişilik özellikleri arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre öğrencilerin beş faktör kişilik özelikleri alt boyutları olan nevrotiklik ve uyumluluk kariyer kaygısındaki varyansın % 19' unu açıklamaktadır. Buna göre kişilik özelliklerinden nevrotiklik kişilik özelliği, kariyer kaygısını pozitif yönde yordarken, uyumluluk kişilik özelliğinin kariyer kaygısını negatif yönde

yordamaktadır. Dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ise kariyer kaygısını yordamamaktadır. Ayrıca bu çalışmanın sonucunda kadın öğrencilerin kariyer kaygısının, erkek öğrencilerin kariyer kaygısından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Algılanan başarı durumlarına göre ise orta başarı algısına sahip öğrencilerin kariyer kaygısı, yüksek başarı algısına sahip öğrencilerin kariyer kaygısından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Öğrencilerin kariyer kaygısı ile okul türü, algılanan gelir durumu değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer kaygısı, beş faktör kişilik özellikleri, lise öğrencileri

ABSTRACT

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN HIGH SCHOOL STUDENTS' BIG FIVE PERSONALITY TRAITS AND CAREER ANXIETY

Semanur KAYADİBİ

Master Thesis, Department of Education Science
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
August, 2019, 72 pages

This research is a descriptive study in the relational survey model which examines the relationship between high school students' career anxiety and five factor personality traits. In this study, it was aimed to investigate the relationship between career anxiety and five factor personality traits and to investigate the predictor of career anxiety of five factor personality traits. The aim of this study is to examine whether career anxiety differs according to gender, type of school, perceived achievement and perceived income. The study group consisted of 282 high school students (127 female and 155 male) attending 9th, 10th, 11th and 12th grades in four high schools located in the central districts of Adana. The age range of the participants ranged from 14 to 18 years. In the research, Career Anxiety Scale was used for data on career anxiety of the adolescents and Five Factor Personality Traits Scale was used for data on personality traits. For personal information, personal information form prepared by the researcher was used. Pearson Correlation, Multiple Regression Analysis, One Way Analysis of Variance and t Test for Independent Groups were used in the analysis of the data. According to the correlation analysis findings, it was found that there was a significant positive correlation between career anxiety and neuroticism personality trait of students, and a weak negative correlation between career anxiety and responsibility and compliance. According to the correlation analysis findings, it was found that there was a significant positive correlation between career anxiety and neuroticism personality trait of students, and a weak negative correlation between career anxiety and responsibility and compliance. No significant relationship was found between career anxiety and extroversion and openness personality traits. According to the results of the regression analysis, the five factor personality traits of the students explained 19% of the variance in career anxiety of the sub-dimensions of

neuroticism and compliance. According to this, while neuroticism personality trait positively predicts career anxiety, compatibility predicts career trait negativity of personality trait. Extroversion, responsibility and openness personality traits do not predict career anxiety. In addition, as a result of this study, it was found that career anxiety of female students was significantly higher than that of male students. According to perceived success, career anxiety of students with medium achievement perception is significantly higher than that of students with high achievement perception. No significant relationship was found between students' career anxiety and school type and perceived income variables.

Keywords: Career anxiety, big five factors personality traits, high school students

ÖNSÖZ

Bir tez, emek sarf etmeden, sabır göstermeden, size inanan ve destek olan insanların varlığı olmadan yazılamazmış. Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerini bana sabırla aktaran, başaramayacağımı düşündüğüm anlarda bile devam etmem konusunda beni cesaretlendiren, bu tezi yazabileceğime inanmamı sağlayan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK' e sonsuz teşekkür ederim.

Verdikleri geri bildirim ve önerileriyle tezimin daha da iyi olmasına katkı sağlayan tez savunma jürimde yer alan kıymetli hocalarım Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN-ÖNDER' e ve Doç. Dr. Raşit AVCI' ya teşekkür ederim. Kendilerinden ders alma fırsatı yakaladığım lisans ve yüksek lisans eğitimdeki kıymetli hocalarıma, gelişimime yaptıkları katkılar için teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimime devam etmem konusunda bana kolaylıklar sağlayan Tufanbeyli ilçe milli eğitim müdürüm Selim Yaşar KALKAN' a, okul müdürlerim Hidayet ÇAVUŞOĞLU' na ve Mustafa YILMAZ' a teşekkür ederim.

Tez öneri sürecimdeki yardımları ve bu süreçteki desteği için Psik. Danş. Özcan TAŞAR' a teşekkür ederim. Veri toplama sürecimdeki yardımları için doktora öğrencisi arkadaşım Ali ŞENYİĞİT' e teşekkür ederim. Tezimle ilgili geri bildirimlerini özen ve titizlikle bana aktaran, bu süreçteki desteğini her zaman hissettiğim doktora öğrencisi arkadaşım Seydihan YİĞİT' e teşekkür ederim. Veri giriş sürecimdeki yardımları için sevgili Hüsnenur' a teşekkür ederim. Yüksek lisans heyecanını benimle birlikte paylaşan bu süreçte yalnız olmadığımı bana hissettiren yol arkadaşlarım Elif' e, Sümeyra'ya, Tuba' ya, Eser' e ve Meşhude' ye teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca beni sonsuz fedakarlıklarla bugüne getiren, annem ve babam, Fatma ve Süleyman SERDAROĞLU' na, varlıkları ve sevgileri için kardeşlerim Büşra' ya ve Atilla' ya teşekkür ederim. Bu süreçteki yardımları için eşimin anne ve babası Asuman-Ahmet KAYADİBİ' ne ve kardeşi Merve' ye teşekkür ederim.

Hayatı paylaştığımız günden itibaren almış olduğum tüm kararlarda yanımda olan, varlığıyla bana her zaman huzur ve güç veren, eşim Seçkin' e yaşamıma kattığı tüm güzellikler için teşekkür ederim. Son olarak da tez yazım sürecimde yaşamıma girerek bu süreci benim için daha da anlamlı kılan oğlum Yağız' a teşekkür ederim.

Semanur KAYADİBİ

Adana / 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET iv
ABSTRACT vi
ÖNSÖZ viii
KISALTMALAR xii
TABLOLAR LİSTESİ xiii
EKLER LİSTESİ xiv

BÖLÜM I
GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı 5
1.2. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi 5
1.3. Sayıltılar 7
1.4. Sınırlılıklar 7
1.5. Tanımlar 7

BÖLÜM II
KURAMSAL AÇIKLAMLAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Açıklamar 9
2.1.1. Kariyer Kaygısı Kavramı 9
2.1.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri 13
2.1.2.1. Kişilik 13
2.1.2.2. Kişilik Kuramları 15
2.1.2.2.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı 17
2.3. İlgili Araştırmalar 22
2.3.1. Kariyer Kaygısı İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 22
2.3.2. Kariyer Kaygısı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 23
2.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 26
2.3.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 28

BÖLÜM III
YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Deseni 30
3.2. Çalışma Grubu 31
3.3.Veri Toplama Araçları 32
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 32
3.3.2. Kariyer Kaygısı Ölçeği (KKÖ) 32
3.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖ) 33
3.4. Verilerin Toplanması 34
3.5. Verilerin analizi 34

BÖLÜM IV
BULGULAR

4.1. Lise Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutları İle Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Korelasyonu Sonuçları 36
4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutlarının Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular 37
4.3. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 37
4.4 Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 38
4.5. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Başarı Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 39
4.6. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Gelir Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular 40

BÖLÜM V
TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Kariyer Kaygısı Ölçeği İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Arasındaki Kolerasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar 42

5.2. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordayıcı Değişkene İlişkin Tartışma Ve Yorumlar 45
5.3. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma Ve Yorumlar 48
5.4. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma Ve Yorumlar 49
5.5. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Başarı Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma Ve Yorumlar 50
5.6. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma Ve Yorumlar 51

BÖLÜM VI
SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar 52
6.2. Öneriler 53
6.2.1. Araştırmacılara Öneriler 53
6.2.2. Ugyulayıcılara Öneriler 54

KAYNAKÇA 56
EKLER 68
ÖZGEÇMİŞ 72

KISALTMALAR

AL: Anadolu Lisesi

ABD: Algılanan Başarı Durumu

AGD: Algılanan Gelir Durumu

BFKÖ: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

KKÖ: Kariyer Kaygısı Ölçeği

MTAL: Mesleki Teknik Anadolu Lisesi

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

Vd.: Ve diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Devam Ettikleri Okul Türü, Algılanan Gelir Durumu Ve Algılanan Başarı Durumu Dağılımı İle Yüzdelik Değerleri 32

Tablo 2. Lise Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri 36

Tablo 3. Lise Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları37

Tablo 4. Lise Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi 38

Tablo 5. Lise Öğrencilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları 38

Tablo 6. Lise Öğrencilerinin Algılanan Başarı Durumuna Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler 39

Tablo 7. Lise Öğrencilerinin Algılanan Başarı Durumlarına Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 39

Tablo 8. Lise Öğrencilerinin Algılanan Gelir Durumlarına Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler 40

Tablo 9. Lise Öğrencilerinin Algılanan Gelir Durumlarına Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....41

EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1. Kşisel Bilgi Formu 68
Ek 2. Kariyer Kaygısı Ölçeği Örnek Maddeler 69
Ek 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Örnek Maddeler 70
Ek 4. MEB İzin Belgesi 71

BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü çalışarak ve bir mesleği icra ederek geçirir. Yaşamı sürdürme ve ihtiyaçları karşılama zorunluluğu insanları bir iş ve meslek edinerek çalışmaya itmiştir. Meslek ve iş bireyin ekonomik ihtiyaçları dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da karşılamasının bir yolu olarak ifade edilmektedir. Bireyler bir mesleği icra ederken diğer insanlarla iletişim kurarak sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Sahip olduğu yetenekleri kullanarak ise psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bireyin mesleğinin onun sosyal statüsü, gelir durumu, arkadaş çevresi, eş seçimi gibi birçok konuyu etkilediği bilinmektedir. Bunların yanı sıra bireyin seçtiği mesleğin kendisine uygun olmaması bireyin yaptığı işten tatmin olup olmama durumunu hatta yaşam doyumunu bile etkilemektedir (Yeşilyaprak, 2011). Yaşamın büyük bir bölümünün çalışılarak geçirildiği ve mesleğin insanın ekonomik, sosyal, psikolojik yaşamını etkilediği düşünüldüğünde, bireylerin kendisine uygun bir mesleği seçmesi daha da önemli bir konu haline gelmektedir.

Meslek seçimi anlık verilen bir karar değildir. Bireyin kariyer gelişiminin bir parçasıdır. İnsan yaşamında yaşanan olayların tamamını, meslek ve diğer yaşam rollerinin birbiriyle etkileşimi sonucu oluşan genel örüntü kariyerdir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009). Kariyer gelişimi çocukluk yıllarından itibaren başlayan, yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Gottfredson, 2002; Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005; Herr ve Cramer, 1992; Super, 1990). Super' a göre bu süreç yalnızca mesleğin icrasını değil, meslek öncesi, meslek sonrası, meslekte ilerleme, gerileme ve duraksamları da içerir (Siyez, 2012). Görüldüğü gibi kariyer yaşamdaki tüm rolleri de içine alan bir bütünlüğü ifade etmektedir.

Kariyer, bireyin psiko-fizik dinamikleri, çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısından etkilenen bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2000). Gelişim etkileşimsel bir yapıdadır. Birey gelişirken yaşadığı değişimlerden diğer gelişim alanları da etkilenir ve yeniden şekillenmektedir (Baltes, 1987). Kariyer gelişimi de diğer yaşam rolleri, yaşam olayları ve çeşitli faktörlerle etkileşerek yeniden yapılanmaktadır.

Kariyer gelişiminde belki de en önemli dönem, bireyin mesleklerle ilgili çevresel araştırmaları yaptığı yeteneklerini, ilgilerini keşfettiği ve sürecin sonunda bir mesleğe karar verdiği lise yıllarıdır. Lise yıllarında ergenler meslek seçimi gibi kritik ve zor bir

gelişim göreviyle karşı karşıya kalır (Rowland, 2004). Lise dönemi aynı zamanda gelişimsel olarak ergenlik dönemini de içine alan, hızlı fiziksel, duygusal ve zihinsel değişimlerin yaşandığı bir dönemdir. Erickson' a göre ise bu dönem aynı zamanda kimlik kazanım dönemidir. Bireyin kimliği, fiziksel, cinsel etnik, politik ve mesleki kimliği de içinde barındıran bir benlik bütünüdür. Ergenin meslek seçimi, devam etmek istediği kariyer yolu onun mesleki kimliğiyle de ilişkilidir (Santrock, 2012). Birey ergenlik dönemi ile birilikte artan bağımsızlaşma ve özerkleşme isteğiyle meslekleri araştırır, kendi için en uygun kariyer yolunu bulmaya çalışır. Dönem içersinde mesleki gelişim görevlerini yerine getiremediğinde mesleki kimlik kazanamaz ve sonraki gelişim aşamalarında da sorunlar yaşar (Erickson 1963, Akt. Nalbantoğlu-Yılmaz, Çetin-Gündüz, 2018). Bu dönemde birey bir yandan mesleki kimliğini oluştururken, bir yandan da ergenlik döneminin getirdiği fiziksel ve duygusal değişimlere uyum sağlamaya çalışır. Bilindiği gibi bu dönem ergenlerin aileleriyle ilişkilerinde de çatışmalar yaşadığı bir dönemdir (Santrock, 2012). Bu dönemde koruyucu faktörlerin yetersizliği ve risk faktörlerin fazla oluşu nedeniyle değişimlere uyum sağlamadıklarında ergenler yaşamın kariyer boyutu ile ilgili sorun yaşamaya eğilimli olmaktadır (Vondracek, 1988).

Kariyer gelişim süreçlerini olumsuz etkileyen önemli sorunlardan biri de ergenlerin yaşadığı kariyer kaygısıdır (Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, Fillipis ve Garcia 2005). Kariyer kaygısı, kariyer gelişim süreçleri içerisinde oluşan bireyin mesleki ve akademik geleceğine ilişkin hissettiği başarısızlık korkusudur (Vignoli, 2015). Kaygı kaynağı genellikle belli olmayan, korkuya göre şiddeti daha az ve daha uzun süre devam eden bir duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (Şeyhoğlu, 2005). Kaygı bireyin etrafındaki çevresel ve psikolojik uyaranlarca tetiklenmek ile kaygı yaşanma şekline göre ise durumluk kaygı ya da sürekli kaygı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Spielberger ve Reheiser, 2009). Kaygı genelde henüz gerçekleşmemiş bir durumu, geleceğe yönelik endişe ve gerginliği içerir. Bilinmeyen ve kestirilemeyen bir tehlikeyle karşılaşma düşüncesi kişide huzursuzluk ve gerginlik uyandırır (Cüceloğlu, 1996). Kariyer de birey için geleceğe dair kestirilemez bir süreci ifade ettiği için kaygı uyandırmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Şubat ayı verilerine göre işsizlik oranı %14.7' ye, genç işsizliğinde ise oran %26.1' e yükselmiştir (TÜİK, 2019). Belirsiz ekonomik koşullar, işsizlik durumu ergenleri kaygılandırmakta hatta birçok ergen iş bulamama endişesiyle istedikleri bölümleri ve meslekleri seçememektedir. Bir mesleğe karar verecek olmanın sorumluluğu, özellikle de belirsiz bir iş piyasasında işe yerleşememe ihtimali ergenlerin kariyerlerine ilişkin kaygı yaşamalarına sebep olmaktadır (Vignoli,

2015). Bununla birlikte Türkiye' de sıklıkla değişen sınav sistemleri anne babanın çocuk yetiştirme tutumları, ergen üzerinde kurduğu başarı bektentileri de eklenince bireylerin kariyer kaygısı yaşaması kaçınılmazdır.

Kariyer kaygısının durumluk kaygıyla, algılanan başarı düzeyiyle, bireylerin yaşadığı kariyer karar verme güçlüğüyle, kariyer tercihinde aileyi hayal kırıklığına uğratmayla ilişkili olduğuna yönelik araştırmalara rastlanmaktadır. Literatür incelendiğinde kaygı kavramı kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğuna yönelik çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Fuqua, Blum ve Hartman, 1987; Fuqua, Newman ve Seaworth,1988).

Özel olarak ise kariyer ile ilişkili kaygı kendini keşfetme ve kariyer araştırma davranışıyla (Germijs, Verschueren ve Soenens, 2006), kariyer seçimindeki kesinlik ve mesleki kimlikle (Vidal-Brown ve Thompson, 2001), düşük kariyer uyum yetenekleriyle kariyer kaygısı kariyer danışmanlığını erken sonlandırmayla (Spokane, 1991) ilişkilidir.

Bununla birlikte kariyer kaygısı ile ilgili araştırmalar incelendiğinde kariyer kaygısının daha çok kariyer kararszılığı kariyer karar verme güçlüğü gibi kavramlarla ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir (Berger-Gross, Kahn ve Weare, 1983; Campagna ve Curtis, 2007; Corkin, Arbona, Coleman ve Ramirez, 2008; Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry ve LoVerso, 2011; Fuqua, Newman ve Seaworth, 1987 ; Hawkins vd. 1977; Kaplan ve Brown, 1987; Mojgan vd., 2011; Vignoli, 2015).

Ergenlerin kariyer gelişimini etkileyen bir diğer psikolojik faktör ise bireyin kişilik özellikleridir. Kişiliğin insanın kararları ve seçimleri üzerinde belirleyici rol oynadığı bilinmektedir (Yeşilyaprak, 2012). Kişilik, bütün duygu, düşünce ve davranışlarımızı belirleyen ana çatıdır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009; Burger, 2006).

Kişilik özelliklerini belirlemek oldukça zor ve geniş konudur. Araştırmacılar 1930' larda Allport' un başlattığı kişilik özellikleri araştırmalarını faktör analizi yöntemiyle geliştirerek kişiliğin beş faktörü modelini oluşturan beş özelliğe indirgemiştir. (Allport ve Odbert, 1936; Cattell, 1943; Burger, 2004). Kişiliğin nasıl oluştuğuna yönelik çok farklı modeller olmakla birlikte bir çok araştırmacı kişiliğin boyutlandırmasında beş faktör modelini kullanmışlardır (Thomas ve Segal, 2006).

Costa ve McCrea (1992) tarafından ortaya konulan beş faktör kişilik modeli bir kişilik modelidir. Bu modele göre kişilik özellikleri beş boyutludur ve tüm kişilik özellikleri bu beş ana çatı altında toplanır. Bu boyutlar nevrotizm, dışadönük, yeniliklere açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur. Bu kişilik özelliklerini Antonioni (1998) ise iki uç nokta olarak yeniden ifade etmiş ve sınıflandırmıştır. Bunlar dışa dönüklük-içe dönüklük,

uyumluluk-uyumsuzluk, sorumluluk-sorumsuzluk, gelişime açıklık-gelişime kapalılık ve duygusal dengesizlik-duygusal denge şeklinde düzenlemiştir. Nevrotizm, duygusal dengesizlik anlamına gelmektedir. Bunun diğer kutbu duygusal denge olarak tanımlanır. Nevrotizm yüksek olan bireyler öfke, kaygı, güvensizlik ve kendine acıma gibi duyguları yaşama eğilimine sahiptir. Dışadönük kişiliğin sosyal yönünü ifade eder. Dışadönük boyutu yüksek olan bireyler sosyal, eğlenceyi seven, girişken, konuşkan eğilimli bireylerdir. Yeniliklere açıklık, yeni deneyimlere açık olmayı ifade eder. Yeniliğe açıklık özelliği yüksek bireyler gelenek dışı ve bağımsız düşüncelere sahiptir. Uyumluluk, bireylerin içsel yönelimleriyle ilgilidir. Uyumluluğu yüksek olan bireyler yardımsever, nazik, işbirliğine yatkın, güvenilir bireyler olduğu söylenebilir. Sorumluluk ise içsel motivasyonu ifade eder. Sorumluluğu yüksek bireyler düzenli, planlı öz disiplinli ve başarı yönelimli bireylerdir (Burger, 2006; Costa, McCrea ve Dye, 1991; Crant, 2006; Çivitçi ve Arıcıoğlu, 2012; Pişkin, 2012). Beş faktör kişilik modeli farklı kültürlerde aynı yapıda olduğu çalışmalarla doğrulanmıştır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002).

Kişiliğin birçok yönü kariyer gelişimiyle de yakından ilgilidir. Bireylerin kariyerinin temel taşları, onun kişiliği tarafından belirlenmektedir. Bireyin kariyer araştırmaları, meslek seçimi, kariyer kararları ve kariyer değişiklikleri de onun kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Yeşilyaprak, 2011). Kişilik bireyin tüm özelliklerini yansıtan bir kavramdır ve aslında meslek seçimi de kişiliğimizin bir yansımasıdır. İnsanlar sahip olduğu kişilik tipleri doğrultusunda meslek tercihlerini yapmaktadır; bu süreçte kişisel özellikler, yetenekler, ilgiler ve değerler oldukça önemli olmaktadır (Biçer, 2013). Alan yazın incelendiğinde kişilik özelliklerinin kariyer ve iş yaşamını etkilediğine yönelik pek çok araştırmaya rastlanmaktadır (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017; Demirci, 2003; Ehrhart ve Makransky, 2007; Greenberg ve Baron, 1997; Gökdeniz ve Merdan, 2011; Parlak ve Sazkaya, 2013; Skibba, 2002; Silva, 2006; Sun, 2002; Taştemur, 2018; Yelboğa, 2006). Bu anlamda bireylerin meslek seçim sürecini ve kariyer gelişimini olumsuz etkilediği bilinen kariyer kaygısı kavramının da kişilik özellikleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Kariyer kaygısı gibi bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyen bir sorunun araştırılması, bu kavram ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması, kariyer kaygısı yaşayan bireylere yönelik geliştirilecek olan çalışmalara ve aynı zamanda alan yazına katkı sağlayacaktır.

Bununla birlikte literatürde kişilik özellikleri ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışma sonuçlarının kariyer kaygısı konusunu araştıracak araştırmacılara kaynak teşkil edeceği

düşünülmektedir. Bununla birlikte literatürde kariyer kaygısını incelemeye yönelik araştırmaların daha çok üniversite öğrencilerini kapsaması bu çalışmanın lise öğrencilerinin kariyer kaygısını belirlemeye yönelik olması da çalışmayı daha da önemli kılmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin kariyer kaygısını yordayıcılığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte lise öğrencilerinin kariyer kaygısı, cinsiyet, okul türü, algılanan başarı durumu ve algılanan gelir durumu gibi değişkenlere göre de incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları olan nevrotiklik, dışadönük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri birlikte lise öğrencilerinin kariyer kaygısını yordamakta mıdır?
3. Cinsiyete göre lise öğrencilerinin kariyer kaygısı farklılaşmakta mıdır?
4. Okul türüne göre lise öğrencilerinin kariyer kaygısı farklılaşmakta mıdır?
5. Algılanan başarı durumlarına göre lise öğrencilerinin kariyer kaygısı farklılaşmakta mıdır?
6. Algılanan gelir durumlarına göre lise öğrencilerinin kariyer kaygısı farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Lise yıllarını kapsayan ergenlik dönemi bireyin kendi kimliğini oluşturduğu, meslekleri tanıdığı ve meslek seçimine karar verdiği önemli bir gelişim dönemidir. Bu dönemin en önemli gelişim görevi kimlik kazanmak, başka bir deyişle kişiliğin temellerini atmak ve bir meslek seçip kariyer planlaması yapmaktır. Özellikle eğitim sisteminin ve çalışma koşullarının rekabetçi bir ortam olduğu Türkiye'de gençlerin kariyer kaygısı yaşaması beklendik ve olağan bir durumdur. Gençler daha iş hayatına atılmadan kariyerleriyle ilgili çalışmaya bu alanda yapılan sınavlara hazırlanmaya başlamaktadırlar. Yaşam tarzının belirlenmesinde önemli rol oynayan bu seçimde bireyin

doğru ve isabetli karar vermesi önemlidir. Aksi takdirde birey yapacağı yanlış bir seçimden dolayı işinde mutsuz, verimsiz ve isteksiz olacaktır. Yukarda da belirtildiği gibi ergenlik döneminin getirdiği hızlı değişimler, anne baba tutumları, ülkenin ekonomik koşulları işsizlik, istihdam yetersizliği de eklenenince kariyer seçimi ergen için kaygı verici bir hal alabilmektedir (Özyürek, 2013).

Kariyer gelişimini etkilediği düşünülen bir diğer kavram ise bireyin kişilik özellikleridir (Yeşilyaprak, 2012). Kişilik özelliklerinin bilinmesi de bu anlamda faydalı görülmektedir. Kariyer ile ilgili kararların alındığı, aynı zamanda kişiliğin şekillendiği bu dönemde gençlerin kariyer kaygılarını etkileyen kişilik özelliklerinin ortaya konulması, gençlerin kariyer kaygılarında kişilik özelliklerine yönelik tedbirlerin alınması önemlidir. Bu konuda yapılacak olan çalışmaların, hem gençlere, hem ailelerine hem de onları yönlendirme sürecine destek veren öğretmen ve uzmanlara yardımcı olması önemlidir. Bu nedenle bireylerin kişlik özellikleri ile kariyer kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli görülmüştür.

Aynı zamanda bu araştırma sonuçlarının psikolojik danışmanların, kariyer kaygıları ve kişilik özelliklerine yönelik sorun yaşayan danışanlarına bireysel mesleki psikolojik danışma hizmeti verme sürecinde gerekli olacak kuramsal bilgileri sunması beklenmektedir. Kariyer kaygısını hangi kişilik tipine yatkın öğrencilerin yaşadığının bilinmesi, okul psikolojik danışmanlarının öğrenciyi tanımasında ve kaygı yaşamaya eğilimli olan öğrencileri daha erken fark etmesine ve bu öğrencilere yönelik mesleki danışma ve planlama yapmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca kaygıyı daha az yaşayan öğrencilerin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğunun bilinmesi, bu kişilik özelliklerini diğer öğrencilerde de geliştirici çalışmalar yapılması rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine ışık tutacaktır. Ergenlerin kariyer kaygısının tespiti ve bu kaygının azaltılması kariyerleriyle ilgili koşulları daha sağlıklı değerlendirmelerine ve kariyer uyumlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Benzer şekilde psikolojik danışmanların, kariyer kaygıları ile başa çıkmayı amaçlayan mesleki grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma gibi yardım yöntemlerini planlarken ve programlarken kariyer kaygıları ve kişilik özelliklerine ilişkin bilgiler sağlayacağı beklenmektedir.

Türkiye' de ve dünyada kariyer kaygısı ile ilgili araştırmaların sınırlı olduğu göze çarpmaktadır (Nalbantoğlu-Yılmaz, Çetin-Gündüz, 2018a; Nalbantoğlu-Yılmaz, Çetin-Gündüz, 2018b; Okutan ve Akbaş, 2019) . Bu araştırmanın bulgularının literatüre katkı sağlayacağı ve sonuçlarıyla sonraki araştırmacılara kaynak teşkil edeceği

düşünülmektedir. Ayrıca literatürde kişilik özellikleri ile kariyer kaygısının birlikte incelendiği başka bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Lisede öğrenim görmekte olan öğrenciler ile yapılan bu çalışma Türkiye' de yapılan ilk çalışma olma önemini de taşımaktadır. Bunun yanı sıra bu kavramla ilgili yapılan araştırmaların daha çok üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olması lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının araştırılması açısından da önem arz etmektedir. Tüm bu gerekçeler bu araştırmayı yapmaya değer kılmaktadır.

1.3. Sayıltılar

1. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin veri toplama araçları olarak kullanılacak olan ölçeklere içinde bulundukları gerçek durumlarını yansıtacak şekilde doğru ve içten cevap verecekleri varsayılmaktadır.
2. Seçilen çalışma grubunun çalışma evrenini temsil edeceği varsayılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2018-2019 eğitim öğretim yılında öğrenim gören, Adana ili merkez ilçesinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi anadolu liselerinde okuyan öğrencilerle sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen veriler, veri toplama aracı olarak kullanılan Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve kariyer kaygısı ölçeğinden elde edilen puanlarla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Kariyer (Career): Kariyer, meslek öncesi, meslek icrası ve sonrasını da içine alan yaşam boyu devam etmekte olan olaylar dizisi, mesleklerin, diğer yaşam rollerini izleme sürecidir (Kuzgun, 2006).

Kariyer Kaygısı (Career Anxiety): Kariyer gelişim süreçleri içerisinde oluşan bireyin mesleki ve akademik geleceğine ilişkin hissettiği başarısızlık korkusudur (Vignoli, 2015).

Kişilik (Personality) : Doğuştan getirdiğimiz biyolojik ve psikolojik etmenlerin çevre ve sosyal dinamiklerle etkileşime girerek şekillenmesi sonucu oluşan, bireye özgü davranış ve düşünme biçimlerinin, ilgilerinin, ruhsal durumlarının, yeteneklerinin

organize olmuş özelliklerin bir bütünleşmesidir (İnanç ve Yerlikaya, 2014; Güney 2000; Sayar ve Dinç, 2013).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri (The Big Five Personality Traits) : Ayırıcı özellik kuramları çerçevesinde değerlendirilen kişiliğin beş temel boyutunu "dışadönüklük uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve deneyime açıklık" kapsayan kişilik farklılıklarının ölçülmesinde ve sınıflanmasında kullanılan bir kişilik kuramıdır (McCrae, Costa ve Dye, 1991; Zel, 2006; Robbins ve Judge, 2013).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMLAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Açıklamar

Bu bölümde kariyer kaygısı kavramına ve beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin kuramsal açıklamalar yer almaktadır. Kariyer kaygısı kavramının açıklamasından önce kariyer ve kaygı kavramları açıklanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinden önce ise kişilik kavramı ve kişilik kuaramlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. Kariyer Kaygısı Kavramı

Kariyer bireyin yaşamında bir meslek icra etmek ve maddi ihtiyaçların karşılanmasından daha büyük bir anlam ifade etmektedir. Bireyin toplumsal kimliğini oluşturması kariyer süreçleri içerisinde gerçekleşir. Bununla birlikte kariyer bireyin meslekler yoluyla diğer bireyler ile sosyal ilişkiler kurmasına da sağlar, kariyer psikolojik olarak da bireyin, doyum yaşamasına, benlik gelişimine katkı sağlar (Aytaç, 2005). Super (1990) kariyeri, ömür boyu yaşanan olaylar serisi, bireylerin mesleki ve diğer rollerinin birbirini etkilemesi sonucu oluşturduğu genel yapı, gelişim çizgisinde oluşan ilerleme duraklama ve gerilemeleri de içinde barındıran bir süreç olarak tanımlamıştır. Bireyin aldığı kararlar diğer yaşam rolleri ile mesleki rolleri kendine özgü bir tarzda devam ettirterek kariyerini oluşturur.

Super (1990) kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olarak adlandırmış ve bireydeki gelişimini yaş dönemleriyle ilişkilendirerek aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır.

1. Büyüme evresi (4-13 yaş) : Çocukluk yıllarını içeren bu dönemde oyun ve fantezilerle yetişkin rollerini deneyimlenir ve meslekler ve iş yaşamına ilişkin ilk bilgiler edinilir.
2. Keşfetme Dönemi (14-24 yaş): Soyut düşünme becerisi kazanımı ile birlikte birey tarafından meslek ve iş yaşamının, yaşamındaki öneminin fark edildiği, gelecek ile ilgili planların temelinin atıldığı bir dönemdir. Bu dönem bireylerin mesleklerle ilgili fikirlerin oluştuğu, kariyer alternatiflerini değerlendirdiği, seçim yaptığı, çalışma hayatına girdiği dönemdir. Kariyer olgunluğu bu süreçteki mesleki gelişim görevlerinin yerine getirilmesinde önemli rol oynar.

3. Yerleşme Dönemi (25-45 yaş) : İşe başlamayla başlayan ve devam eden dönemi kapsar. Benlik kavramı, mesleki rollere uyarlandığı dönemdir.
4. Sürdürme Dönemi (45-65 yaş): Genellikle iş yaşamında mevcut statünün korunduğu iş hayatında aktif şekilde yer alınan dönemdir. Bu aşamada bireyler yaptıkları işten memnun değillerse yeniden keşfetme ve yerleşme dönemine girebilirler.
5. Geri Çekilme Dönemi(65+ yaş): İş ile ilgili ilginin ve enerjinin azaldığı emeklilik ile ilgili planların yapıldığı, ve emekliliği de içine alan bir süreçtir.

Super' a göre her birey bu gelişim aşamalarından geçer fakat her bireyin kariyer gelişimi ise kendine özgü ve biriciktir. Kariyer gelişiminde en kritik yıllar kariyeri keşfetme dönemidir. Bu dönemde bireyin kimlik gelişimiyle ilişkili olarak mesleki kimliğinde geliştiği dönemdir. Kariyer oluşumunda çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Bireylerin kariyer gelişiminde etkili olan faktörler şu şekilde sıralanabilir.

- Psikolojik Faktörler (yetenek, ilgi, kişilik özellikleri, meslek değerleri)
- Sosyolojik faktörler (aile, sosyo-ekonomik düzey)
- Cinsiyet
- Ekonomik ve politik faktörler (Yeşilyaprak, 2011).

Kariyer gelişiminde etkili olan pek çok faktör olduğu görülmektedir. Bireyin kariyer gelişimi ve mesleki kimliği bu faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Bu araştırmada da bireyin psikolojik faktörleri arasında yer alan kişilik özellikleri ve kariyer kaygısı kavramı incelenmektedir.

Kaygı, kaynağı genellikle belli olmayan, korkuya göre şiddeti daha az ve daha uzun süre devam eden bir duygu durumudur (Şeyhoğlu, 2005). Kaygı genelde henüz gerçekleşmemiş bir durumu geleceğe yönelik endişe ve gerginliği içerir. Bilinmeyen ve kestirilemeyen bir tehlikeyle karşılaşma düşüncesi kişide huzursuzluk ve gerginlik uyandırır. Le Gall (2012), göre kaygı karşılanmamış isteklerden doğan sıkıntı olarak da tanımlanabilir. Özkan (2014) ise kaygıyı bireyin içsel ve dışsal bir uyarıcı karşısında verdiği bedensel, duyuşsal ve bilişsel tepkiler olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi

yapılan tanımlarda kaygının tehdit edici bir duruma karşı bireyin hissettiği huzursuzluk duygusu olduğu anlaşılmaktadır.

Kaygı oluşumunda yaygın olarak sosyal ve kültürel faktörlerin etkili olduğu söylenmektedir (Varol, 1990; Pamuk, Hamurcu ve Armağan, 2014). Bununla birlikte kaygı bireyin çevresini algılayışıyla da ilgilidir. Örneğin, belli bir ortamda birey kendini güvende hissederken, başka bir birey aynı ortamı tehlikeli olarak algılayıp kaygı tepkisi geliştirebilir. Sosyal ortamlardaki kaygı hissetme durumları kültürden kültüre de değişebilir. Bununla birlikte çoğu kültürlerde kaygı oluşumuna sebep durumlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1. Desteğin Çekilmesi: Bireyin kendini güvende hissettiği destek gördüğü kişilerden uzaklaşması kaygıya yol açar
2. Olumsuz Sonuç Beklentisi: Çalışmadan girilen bir sınav sonucu ya da cezalandırılacağı bir durumun sonucunu beklemek bireyde kaygı oluştur.
3. İçsel Çelişki: Bireyin inandığı değerler ve yaptıklarının uyuşmaması, içsel tutarsızlıklar kaygıya neden olmaktadır.
4. Belirsizlik: Gelecekle ilgili ne olacağını bilememek de en temel kaygı nedenlerinden biridir (Cüceloğlu, 2006).

Kaygı bireyin etrafındaki çevresel ve psikolojik uyaranlarca tetiklenmek ile kaygı yaşanma şekline göre ise durumluk kaygı ya da sürekli kaygı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. (Spielberger ve Reheiser, 2009). Durumluk kaygı, belli bir duruma karşı geliştirilen kaygı tepkisidir ve kaygıya neden olan durumun bitişi ile son bulur. Sürekli kaygı ise bir kişilik özelliği olarak bazı durumlarda artarak hissedilir ve bireyin yaşamına hakim olur (Baltaş ve Baltaş, 1996). Kariyer kaygısının hem durumluk hem de sürekli kaygı ile ilişkili olduğuna yönelik çalışmalar mevcuttur.

Günümüzde bireylerin kaygı yaşama durumları hızla artmaktadır. Yaşamdaki değişmeler ve gelişimlere uyum sağlamaya çalışmak zorunda olan bireyler engellerle karşılaştıkça uyum süreçleri zorlaşmakta ve bunun sonucunda kaygı yaşamaya yatkın hale gelmektedirler (Tümerdem, 2007). Tuncer (2011) gençlerin gelecek ile ilgili kaygılarının geçmişe oranla alt yaş gruplarına kadar indiğini belirtir. Özellikle kariyer gelişimi için kritik bir dönemde yer alan ergenler için kaygı yaşamak kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu dönemin en önemli iki gelişim görevi kimlik oluşturmak ve bir meslek kararı vermektir. Ergenler içinde bulundukları gelişim dönemi itibariyle yaşadıkları

fiziksel ve duygusal değişimlere uyum sağlayarak kendi kimliklerini oluşturmak ve kariyerleri ile ilgili önemli kararlar vermek gibi gelişimsel görevlere sahiptir.

Mesleki anlamda yaşanan kaygılar başlarda sosyal kaygı ile ilişkilendirilmiştir. Mallet (2002) bireyin toplum içersinde yaşadığı, bireyin çalışan öğrenci rollerinde bağlı olarak yaşandığı için mesleki kaygının sosyal bir kaygı olduğunu ifade etmiştir. Kariyer kaygısı, kariyer karar alma sürecinin çeşitli aşamalarında, veya iş performansı sırasında yaşanan olumsuz duyguları ifade eder (Fouad, 2007; Saka vd.). Vignoli (2015) ise kariyer kaygısını mesleki karar verme süreçlerindeki kararsızlıklar sonucunda yaşanan bir duygu olduğunu belirtmiştir ve kariyer kaygısını ‘’ergenin akademik ve mesleki geleceği ile ilgili hissettiği başarısız olma korkusu’’ olarak tanımlamıştır.

Özellikle mesleki karar verme süreçlerinde kararsızlık ve kaygı ilişkisi dikkati çekmektedir. Bu iki kavramın ilişkisini ortaya koyan pek çok çalışma olduğu görülmektedir (Berger-Gross vd., 1983; Campagna ve Curtis, 2007; Corkin vd. ,2008; ; Daniels vd., 2011; Fuqua vd. 1988; Hawkins vd. 1977; Mojgan vd., 2011; Kaplan ve Brown, 1987; Vignoli, 2015). Kaygı ve kariyer kararsızlığı ilişkisine yönelik iki farklı görüş bulunmaktadır. İlki yüksek düzeyde kaygının kariyer kararı vermeyi güçleştirdiği şeklindeki görüştür. Diğer görüş ise kariyer kararı verememe sonrasında oluşan bir duygu olduğu görüşüdür (Aydın, 2014). Goodstein (1995) ise her iki sonucu da kullanarak belirsizlik ve kaygı ilişkisini şu şekilde açıklamıştır. Kariyer belirsizliği yaşayan birey karar veremediğinde endişe hisseder, burada kaygı bir sonuçtur. Kaygıyla çevrelenen bir birey, kariyeri ile ilgili karar verme becerilerini geliştiremez ve sürdüremez, bunun sonucunda da karar almaktan kaçınır bura da ise kaygı bir nedendir (Kaplan ve Brown, 1987; Tümerdem, 2007). Buradan da anlaşılacağı gibi kararsızlık ve kaygı ilişkisi dairesel bir döngü oluşturmaktadır. Birey karar veremediğinde kaygılanacak, kaygısı arttığında ise kariyer karar verme süreçleri ve kariyer gelişimi kısıtlanacaktır (Tsai, H.Hsu ve YC. Hsu, 2017).

Bazı araştırmacılar ise bireylerin gelişim evrelerinden ve iş statülerinden bağımsız olarak kariyer yolları hakkında endişe yaşadıklarını belirtmiştir (Chartrand, Robbins, Morril ve Boggs, 1990; Saka, Gati ve Kelly, 2008). Buradan da anlaşılacağı gibi kariyer ile ilgili keşiflerin başladığı dönemden itibaren, işe yerleşme ve sürdürme gibi aşamalarda da bireyler kariyer kaygısı yaşabilir.

Kaygı bireyin kontrol etmekte zorlandığı bir uyarılmışlık hali olmakla birlikte, bazı uzmanlar kaygının bireyi çalışmaya ve önlem almaya sevk eden olumlu tarafından da bahsetmiştir. Belli düzey bir endişe, bireylerin kariyerleri ile ilgi görevleri başarmasına

yardımcı olabilir (Cho, 2008). Bununla birlikte endişe fazla ve yıpratıcıysa artık fayda değil bireye zarar verir ve bireyin kariyer kaygısını yönetmek, kariyer ile ilgili görevlere uyum sağlamak daha da önemli hale gelir.

Bilindiği gibi meslek seçimi bireyin sosyal yaşamını, ekonomik durumunu, yaşamının uzunca bir yılını geçireceği işi belirlediğinden bu dönemde alınan kararlar bireyin için önemlidir. Meslek seçimiyle ilgili verilen kararlar çoğunlukla geri dönülmezdir. Bu nedenl ergenler kariyer kararı vermeden önce yeteneklerini keşfetme ve meslekleri araştırma ve keşfetme dönemine girer. Buna bir de ailenin ve sosyal çevrenin beklentileri, merkezi sınav sistemlerindeki değişimler, ülkenin istihdam durumları ve işsizlik oranları gibi çevresel ve politik faktörlerde eklendiğinde kariyerlerine ilişkin belirsizlik ergenler kariyer kaygısı yaşamalarına sebep olur.

Türkiye' de lise öğrencileri kariyerleriyle ilgili ilk basamak olarak zorlu bir üniversite sınavından geçmek zorunda olup, burada gösterdikleri başarı durumlarına göre üniversiteye yerleşmektedir. Üniversite eğitiminden sonrası ise yine okudukları bölümlere göre Kpss, ingilizce yeterlilik sınavları, özel kurum sınavları, iş mülakatları gibi çeşitli aşamaları başarıyla geçtikten sonra bir iş ve meslek sahibi olabilmektedir. Bu nedenle gençlerin kariyer seçimleri hem bireysel mutlulukları hem de ülkenin kalkınması gelişmesi anlamında büyük önem taşımaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer kaygısı ise kariyer oluşturma süreçlerini ve bireyin kariyer karar süreçlerini olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biridir.

2.1.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

2.1.2.1. Kişilik

Kişilik araştırmacılar tarafından yıllardır araştırılan, yapılan çalışmalara rağmen halen güncelliğini koruyan ve araştırılmaya değer görülen bir kavramdır. Bununla birlikte kişilik ile ilgili oldukça fazla sayıda tanım mevcuttur. Bu tanımlarda ortak noktalar olduğu gibi her uzman kişiliğin farklı bir yönüne vurgu yapmıştır.

Kişilik kelimesinin kökeninin Roma' da tiyatro oyuncuların taktıkları maskenin latince adı olan persona ve İngilizce karşılığı olan personality kelimesinden geldiği bilinmektedir (Aytaç 2000 s. 153; Nelson, 2011). Türk Dil Kurumu (TDK), kişiliği *''Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü şahsiyet ''* olarak tanımlamıştır (http://sozluk.gov.tr, 2019). Kişilik bireyi karakterize eden, nispeten kalıcı düşünme, hissetme ve hareket etme stillidir. (Costa vd, 1995).

Bireylerin davranışlarının belirleyicisi olan farklı durum ve koşullarda değişken olmayan, bireye özgü duygu düşünce ve davranışların tümüne kişilik denir (Gerring ve Zimbardo, 2012). Kişilik değişmeye dirençli bir yapıya sahip, kişi içi süreçlerin tümüdür. Bununla birlikte kişiliğin bir diğer özelliği ayırt ediciliğidir. İnsanlar belli bir durum karşısında benzer tepkiler verserler bile bu süreçleri yönetme şekilleri ve bireysel farklılıkları onların kişiliği oluşturur (Burger, 2006 s. 23). Görüldüğü gibi kişilik kişinin değişken olmayan, kendi içsel süreçleriyle ilgili bir kavramdır. Horney' e göre ise kişilik, yaşam içerisinde bireyin çevreyle etkileşimiyle oluşan algı, duygu, düşünce, yargı ve amaçların etkileşimiyle oluşmuştur (Akt. Özhan, 2015).

Psikologlar ise kişiliğin ayırt ediciliğine odaklanmışlardır. Bireyin sıklıkla yaptığı davranışları ayırt edici olduğunu ve bu yönüyle başkalarından ayrıldığını belirtmişlerdir (Morgan, 1995 s. 311). Uzmanlara göre kişilik onu içeren özelliklerin özeti değil, bütününü ifade eder ve her bireyin kişiliği biricik ve ona özgüdür.

Literatür incelendiğinde kişilik gibi karmaşık ve anlaşılması zor bir kavramın oluşumunda şüphesiz ki bir çok faktörün etkili olduğu savunulmuştur. Bazı uzmanlar kişiliğin doğuştan getirdiğimiz özelliklere dayandırırken, bazı uzmanlar ise çevre ile etkileşimimizin ve yaşadığımız kültürün kişiliğimizi oluşturduğunu savunmuştur Burger, 2006 s. 35). Kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörler tartışmalı bir konu olmakla birlikte görüşler aşağıdaki başlıklar altında özetlenebilir:

Kalıtımsal Faktörler: Kalıtım, insanın kan bağı bulunduğu aile bireylerinden kendisine bir takım özelliklerin aktarılmasıdır. Kalıtımla birlikte bireye birtakım güçlü ve zayıf bedensel ve fiziksel özellikler örneğin; zeka, hastalık ve bedensel engeller aktarılabilir. Bununla birlikte bireyin endokrin sisteminin de bazı kişilik özelliklerini örneğin sinirlilik, mutsuzluk gibi duyguları etkilediği bilinmektedir. Bazı uzmanlar doğuştan getirilen ve bireye aktarılan fiziksel ve biyolojik özelliklerin kişilik oluşumunu etkilediğini savunur (Eroğlu, 1996).

Aileden Kaynaklı Faktörler: Kişilik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde ailenin kişilik gelişiminde etkili olduğunu savunan pek çok görüşe rastlanmaktadır. Yaşamının başlangıcından itibaren her birey bağımsız olacağı bir yaşa gelene kadar aile içerisinde zaman geçirir ve birlikte zaman geçirilien bu ortam bireyin ilk öğrenme ortamıdır. Özellikle ailenin çocuğu yetiştirme stilinin ve anne ve çocuğun duygusal bağlanma şeklinin kişiliği etkilediğine yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Bowbly, 1988; Kağıtçıbaşı, 1998 s. 202). Bununla birlikte aile bireyin davranışlarını pekiştirerek de kişiliğin şekillenmesine katkı sağladığı bilinmektedir.

Sosyo-Kültürel Faktörler: Kişiliği araştıran pek çok çalışmada bireyin içinde yaşadığı toplumsal çevre ve kültürel özelliklerin bireylerin kişilik gelişimini ve kişilik özelliklerinin etkilediğini savunur. Sosyal çevrede karşılaşılan davranışlar, görüş ve fikirler model alma ve öğrenme yoluyla bireye aktarıldığı bilinmektedir. Bulunla birlikte bireylerin bağlı bulunduğu cinsiyet, dini görüş sosyal gruplar örneğin parti ve dernekler bireylerin kişilik özelliklerinin şekillenmesinde etkilidir (Doğan, 1995 s. 140).

Coğrafi Faktörler: Bazı uzmanlar kişiliğin şekillenmesinde tek unsur olmamakla birlikte bireyin yaşamını sürdürdüğü coğrafi bölgenin özelliklerinin de etkili olduğunu savunur. Yapılan bir çok çalışmada sıcak iklimdeki insanlar ile soğuk iklimde yaşayan insanlar ve kıyı kesimde yaşayanlar ile kırsal kesimde yaşayan insanlar arasında kişilik özelleri açısından farklılıklar olduğunu savunur. Bununla birlikte göç etmek zorunda kalan insanların yaşadıkları yeni çevreye uyum sağlamada zorlandıklarını ve kişilik özelliklerinin şekillendiği de bilinmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013 s. 18).

2.1.2.2. Kişilik Kuramları

Psiko-dinamik Kuramlar: Bu kuramın en önemli temilcisi Sigmund Freud' tur, Freud, kişiliği topografik olarak bilinç, bilinç öncesi ve bilinç altı; yapısal olarak da, id ego süper ego kavramlarıyla açıklamıştır. Bireylerin davranışlarının ve kişiliğinin bu dinamiklerin etkileşimiyle meydana geldiğini, bireylerin bilinçli tercihlerden çok çocukluk yaşantılarından itibaren bilinç altında yatan dürtüler ve yer olumsuz yaşantıların etkisiyle hareket ettiğini savunmuştur (Burger, 2006 S. 77). Kuramın başka bir temsilcisi Jung da Freud' un görüşlerinden farklı olarak toplumsal ve kültürel bilinçaltımıza işaret eden, kollektif bilindışı kavramını psikolojiye kazandırmıştır. İnsanoğunun tarihsel süreçler içersnde atalarından kendisine aktarılan bir bilinçdışına sahip olduğunu ifade etmiştir. Jung' a göre kişiliği baskın baş etme yöntemlerine göre hisseden, duyusal, düşünen, sezgisel ve kişiler arası boyutuna yönelik olarak da içe dönük, dışa dönük olmak üzere kişilik tipleri olduğunu öne sürmüştür (Sayar ve Dinç, 2009).

Biyolojik Temelli Kişilik Kuramı: Kuramın önemli temsilcilerinden Eysenck, kalıtımın yalnızca bireysel farklılıkları değil kişiliği de belirlediğini, kişilik gelişiminde genetik faktörlerin çevresel faktörlerden daha belirleyici olduğunu öne sürmüştür (Burger, 2006). Bireylerin kişilik özelliklerini ise dışadönük, içedönük ve nevrotik olmak üzere üç boyutlu bir yapıyla açıklamış ve her bireyde bu özelliklerin etkileşiminin farklı düzeylerde görüleceğini belirtmiştir (Eysenck, 1995 s. 16).

Davranışçı Kuram ve Sosyal Öğrenme Kuramı: Kuramın önemli temsilcilerinden Watson ve Skinner' in öğrenmenin doğasını açıkladıkları kuramlarının aynı zamanda bir kişilik kuramı da olduğu söylenebilir. Kuramın en önemli görüşü bireylerin uyaranlarla kurdukları tepki bağlarının ve öğrenme sürecinde yer alan ödül ceza gibi koşullanmaların bireylerin davranışlarını şekillendirdiğini savunmalarıdır (Burger, 2006). Albert Bandura ise öğrenme süreçleri ve davranışların şekillenmesinde sadece pekiştirme ve koşullanmaların değil, bireyin sosyal çevresiyle kurduğu bağların ve başka bireyleri rol ve model almasının da etkili olduğunu savunmuştur (Bacanlı, 2002).

Bilişsel Kuram: Bilişsel kuram kişiliğin oluşumundaki farklılıkları bireylerin dış dünyadan aldıkları bilgileri zihinsel olarak nasıl yapılandırdığıyla ve bilgiyi işleme süreçlerindeki farklılıklarla açıklar. Bireyin düşünme yargılama gibi süreçleriyle açıklar (Sayar ve Dinç, 2009). Kuramın önemli temsilcilerinden George Kelly her bireyin eşsiz olduğunu ve farklılıkların ve benzersizliğin nedenin dış dünyayı şekillendirirken kullandıkları yapılandırmalardan kaynaklandığını belirtir (Burger,2006). Kuramın başka bir temsilcisi Rotter da kontrol odağı kavramını öne sürmüş ve bireylerin davranışlarının sonuçlarının yaptıklarıyla uyumlu buluyorsa iç denetim odağına sahip, davranışlarının sonucunun çevresel koşullarla şekilleneceğine düşünüyorsa dış kontrol odağına sahip olduğunu öne sürmüştür (Gerrig ve Zimbardo, 2012).

Hümanistik Kuram: Kuramın temsilcisi Rogers bireylerin özü ve doğasının insancıl olduğunu bireylerin mutluluğu aradığını ve potansiyellerini geliştirme çabasında olduğunu savunur. Rogers kişiliği benlik kavramıyla açıklarken benlik ve ideal benlik kavramlarını kullanmıştır. Ruhsal yönden sağlıklı bireylerin ideal benliği ile kendi benlikleri arasındaki farkın az olduğunu, benlikler arasındaki fark arttıkça bireylerin ruh sağlıklarının bozulduğunu ileri sürmüştür (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2014 s.295). Hümanistik kuramın diğer önemli savunucusu Abraham Maslow ise bireyin karşılanması gereken ihtiyaçlarını hiyerarşik şekilde 'fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve sanatsal entelektüel ihtiyaçlar' şeklinde sıralamış ve bireylerin sırası ile bu ihtiyaçların bir kısmını doyurdukça hiyerarşideki bir üst ihtiyacı hissettiklerini belirtmiştir. Maslow bireylerin hiyerarşide karşılanan her ihtiyaçının onları kendini gerçekleştime basamağına yaklaştırdığını savunmuştur (Aşan ve Aydın, 2006).

Ayırıcı Özellik Kuramları: Bu kuramlar ‘’ayırıcı özellik kuramı’’ ya da ‘’ayırıcı kişilik kuramları’’ adıyla anılır. Bunun nedeni kuramın kişilik oluşumu ve gelişiminden ziyade bireyler arasındaki farklılığın somut göstergelerine, kişilik özellikleri farklılıklarına odaklanmalarıdır. Bu nedenle çocukluk yaşantılarına ve kişilik oluşumuna odaklanan diğer kuramlardan faklı olarak bireyin yetişkin yaşamında sergilemiş olduğu kişiliğine ve bu kişiliğe ait özelliğe odaklanmışlardır (Somer, 1998). Ayırıcı özellik kuramcıları belli kişilik özelliklerinin bireylerde görülme derecesini çeşitli ölçme araçları ve gözlem yöntemi kullanarak belirleyerek, kişilik özellikleri ile ilgili sınıflandırmalar yapabilmeyi hedeflemişlertir (Burger, 2006). Ayrıca bu kuramcılar kişiliği tanımlama ve değiştirmeden ziyade kişiliği betimleme ve davranışı yordamaya odaklanmışlardır (Ciccarelli ve White, 2016). Kuramcıların çeşitli ölçme araçları geliştirmesi, araştırmaya önem vermesi sebebiyle bu kurama ‘’araştırma odaklı kişilik kuramı’’ da denilmektedir. (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2011).

Kuramın en önemli temsilcileri Gordon Allport ve Cattel olmakla birlikte kuramın oluşumu gelişimine çok fazla sayıda bilim adamı katkı sağlamıştır. Allport’a göre kişilik fiziksel davranışlarla kendini gösterir, bununla birlikte duygu düşünce etkileşimi gibi gözlenemeyen psikolojik süreçleri de içerir. Kendi tanımlamasıyla ‘’psiko-fiziksel bir sistemdir’’ (Yazgan İnanç, Yerlikaya, 2011; Karakaya, 2008). Kişiliğin doğuştan getirilen yönü olarak mizacı, çevreyle etkileşimi sonucu oluşan yönü olan karakteri tanımlamıştır. Bireyin kişiliğindeki özellikleri tüm kültürlerde rastlanabilen ‘ortak ayırıcı özellikler’ ve yalnızca bireye özgü olan ‘bireysel ayırıcı özellikler’ olarak ikiye ayırmıştır. Bireysel ayırıcı özelliklere ‘kişisel eğilimler’ adını vermiştir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2011). Allport kişilik özelliklerin sürekli ve tutarlı bir yapı sergilemekle birlikte, zaman ve yaş dönemlerine bağlı olarak değişebileceğini belirtmiştir (Karakaya, 2008).

Cattel ise kişiliği herhangi bir uyaranla karşılaştığında bireyin vereceği tepkileri belirleyen faktörlerin bütünü olarak ifade etmiştir (Ordun, 2005). Cattel kişilik özelliklerinin oluşmasında çevresel faktörlerin ve özellikle ailenin önemli etkisi olduğunu ifade etmiştir (İyigün, 2014).

2.1.2.2.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişiliğin beş boyutta incelenmesi ve sınıflanması uzun bir süreç içerisinde gerçekleşmiş ve oluşumuna oldukça fazla sayıda bilim adamı katkı sağlamıştır. Bununla birlikte kuramın uluslararası alanda tanınması ve kabul görmesinde önemli payı olan ve

kurucusu kabul edilen kişi Robert Mc Crea ve Paul Costa' dır. Kuramın adı bir istatistik yöntemi olan faktör analizinden gelmektedir (Friedman ve Shustack,1999). Başlarda kişilik özelliklerini faktör analizleriyle belirlemeyi ve sınıflandırmayı amaçlayan bir yaklaşımken yıllar içerisinde yapılan çalışmalar ve gelişmeler ile kişiliğin doğası ve oluşumuna ilişkin görüşlerin oluşumuyla bir kuram haline dönüşmüştür (Caprara ve Cervone, 2000; Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2004). Beş faktör kişilik kuramı, kişilik özelliklerinin dışa dönüklük, özdisiplin/sorumluluk, uyumluluk/yumuşak başlılık, gelişime açıklık ve nevrotiklik olmak üzere beş boyutta toplandığını ve genel geçer evrensel nitelikler taşıdığını, ölçme araçlarıyla ölçülebileceğini savunan bir kuramdır.

Kuramla ilgili ilk çalışmaların temeli sözlük çalışmalarına dayanır. 1880'lerde Galton, dilin olanaklarından faydalanılarak kişilik ile ilgili özelliklerin belirlenmesinin yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağını ve faydalanılması gereken bir yöntem olduğu fikrini ortaya atmıştır. Gordon Allport ve Odbert ise 1920' lerin başında bir makale yayınlayarak, kişilikle alakalı sözlükten 18 000 ayırıcı özellik taramış daha sonra aynı anlamda kullanılan kelimeleri eleme yaptıktan sonra kişilik özelliklerini ifade eden 200 kelime olduğunu saptamışlardır (Ciccarelli ve White, 2016). Cattel ise yaptığı çalışmasında kişilik özelliklerini 16 boyutlu olarak bulmuştur (Digman, 1990). Sonrasında farklı çalışmalarda Tupes, Cristal ve Fiske ve yaptıkları çalışmalarda kişilik özelliklerin beş faktör etrafında toplandığını belirtmişlerdir ve bu boyutları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, öz disiplin, duygusal dengelilik ve kültür olarak sınıflamışlardır (Ciccarelli ve White, 2016; Digman, 1990; Mc Crea ve Costa 1985). Beş boyutun ortaya çıkması 1960'larda başlamakla birlikte kurama gelen eleştirilerden sonra çalışmalar bir süre duraksamıştır. Mc Crea ve Costa ise 1980'lerde kişiliğin dışa dönüklük ve duygusal denge boyutu ile ilgilenmiş ve araştırmaları sırasında yeniliğe açıklık boyutunu bulmuşlardır. 1985' ten sonra ise yaptıkları çalışmalarda kişilik özelliklerinin beş faktörlü olduğunu belirtmişlerdir (Feist ve Feist, 2002). Yine aynı yıllarda Goldberg sözlük çalışmaları sonrası oluşturduğu kelimeleri denekler üzerinde araştırmış ve o da çalışmasında 5 faktörlü bir kişilik yapısıyla karşılaşmıştır. 1980' lerden sonra aynı çalışmanın farklı kültürlerde de yapılması ve sonuçların paralellik göstermesi üzerine kişilik faktörleri Büyük Beşli adıyla anılmaya başlamıştır (Burger, 2006). Büyük beşlinin genetik bağının olup olmadığı, bireylerde genlerle aktarılıp aktarılmadığına yönelik araştırmalar yapılmış ve genotipik özellikleri de kapsadığı ortaya çıkmıştır (Somer, 1998; Şentepe ve Güven s. 2015).

Eysenck (1995) de kişilik özelliklerinin belirlenmesinde faktör analizi yöntemi kullanmış ve kişilik özelliklerini dışa dönük-içe dönük ve nevrotiklik-duygusal dengeli gibi uçlara ayırarak analitik bir bakış açısıyla sınıflandırmıştır. 1990' lara gelindiğinde ise Mc Crea ve Costa beş faktör kişilik ölçeğini geliştirmiş 1997 de ise ölçeğin uluslar arası alanda geçerliliği ve güvenilirliği yapılan çalışmalarla desteklenmiştir. İlerleyen yıllarda ise Cattel ve Eysenck' in çalışmalarında olduğu özelliklerin gibi iki zıt kutuplarının olduğunu ve normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir (Alaçatlı, 2013 s. 30).

Modelin bu kadar geniş çevrede yer bulmasında yapılan boylamsal çalışmalarla etkisini uzun yıllar koruduğunun tespit edilmesi, farklı yaş grubundan ve farklı kültürlerle yapılan çalışmalarda sonuçların tutarlı olması, kuramın kabul görmesi gibi faktörlerin yer aldığı söylenebilir. Bununla birlikte başka disiplinler tarafından da genetik çalışmalarla araştırılması ve genetik kökenlerinin olduğu da tespit edilmiştir. Modelin savunucuları, kuramın özellikle iş yaşamı, mesleki rehberlik ve psikoterapi alanında kullanılacağını belirtmişlerdir. Beş faktör kişilik özellikleri bir çok farklı disipline katkı sağladığı gibi özellikle mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanının gelişmesine katkıda bulunacağı ön görülmüştür. Kariyer danışmanları bireyin seçeceği mesleğin kişilik özelliği ile ilişkili olduğunu belirtir (Pervin, 1993). Bununla birlikte Beş Faktör Kişilik kuramı geniş çevrelerde ve farklı disiplinlerde de kabul görmeye ve bir çok çalışma alanında kullanılmaya devam etmektedir.

Dışa Dönüklük

Araştırmalar tarafından araştırmalarda ilk ortaya çıkan kişilik özelliği olması sebebiyle dışadönüklük üzerine oldukça fazla açıklama ve tanımlama yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte literatüre bakıldığında bu kavramdan ilk bahseden kişi Gustav Jung' dur. Bu kişilik özelliği dış dünya ilişkide olan, insanlarla bir arada olmayı seven bir kişilik özelliğidir. Bununla birlikte bazı uzmanlar bu özelliğe sahip kişilerin dürtüsellik boyutunun da yüksek olduğunu hırslı, başarı ve ödül isteği yüksek, tutkulu kişiler olduğunu ifade etmişlerdir (Kahveci, 2001; McAdams, 2008). Genel anlamda ise dışadönük bireylerin konuşmayı, sohbet etmeyi seven, sosyal, girişken, eğlenmeyi seven, sıcakkanlı, aktif, enerjik, yardımsever, işbirlikçi, lider kişiler olduğunu söylenir. Dışa dönük insanlar insanlarla bir arada olmayı, göz önünde olmayı seven kişiler olduğu söylenebilir (Kahveci, 2001). Dışadönüklüğün diğer uç boyutu ise içe dönüklüktür. Dışa

dönük kişilerin gösterdiği özellikleri taşımamakla birlikte, bu kişililerin yalnızlığı seven, durgun, sessiz kişilerdir. Bazı uzmanlar içedönüklerin kuşkucu, mesafeli, güvensiz, sakin yapılı kişiler olarak tanımlamıştır. Bu kişilik özelliğine sahip kişiler insanlarla zaman geçirmek yerine yalnız kalmaktan keyif alır (Mc Crea ve Costa, 2003). İnsanlara karşı seçici ve mesafeli olmaları sebebiyle tahmin edileceği üzere arkadaş sayıları dışa dönüklere göre daha az olması muhtemeldir.

Nevrotiklik

Genellikle bu boyutla ilgili ölçülen özelliğin nevrotizm olduğu görülmektedir. Kaynaklarda zıt ucu duygusal dengeden ziyade nevrotik kişilik özelliği ile ilgili tanımlamalar ve açıklamaların daha fazla olduğu görülmektedir. Nevrotizm ruhsal anlamda sağlıklı düşünememe ve olumsuz duyguları yaşamaya elverişli olma durumudur. Nevrotik kişilerin akılcı düşünemeyen, kaygılı, mutsuz, depresif, kızgın, kendine acıyan, kendinden hoşnut olmayan kişiler olduğu ifade edilmektedir(Mc Crea ve Costa, 2003). Olumsuz duyguları yaşama durumları ve süreleri diğer kişilik özelliğine sahip bireylere göre daha fazladır. Kaygı, depresyon, suçluluk, pişmanlık, öfke gibi duyguları uzun süre yaşadıklarında bunu patolojiye çevirme ihtimalleri yüksektir bu nedenle ruhsal sorunlar yaşamaya eğilimli kişiler oldukları bilinmektedir. Nevrotiklerin bir sorunla ve stresle yaşama durumuyla karşılaştıklarında, duygu odaklı baş etmeyi kullandıkları söylenmektedir. Nevrotik kişilerin takıntılı düşünmeye ve düşmanca davranışlara yönelebilecekleri söylenir. Bazen sıkıntılı duygularla baş etmemeye çalışırken zorunlu bir başarıya hedefi oluşturma ya da umursamazlık ve kaçma gibi birbirinden farklı tepkiler geliştirebilirler. Nevrotizmin diğer uç kutbunda ise duygusal dengelilik yer alır. Duygusal dengelilik, bireylerin ani duygu geçişlerinin olması, kaygı, depresyon, öfke gibi duyguları ölçülü olarak yaşamayı ve kontrol edebilmeyi ifade eder. Duygusal olarak dengeli kişilerin zorlu yaşam olaylarıyla baş edebilen, soğukkanlı kalabilen, sakin, kendine güveni yüksek ve kendilerinden hoşnut kişiler olduğu bilinmektedir (Doğan, 2013). Ölçekte nevrotiklik puanının yüksek olması bireyin nevrotiklik kişilik özelliğini daha yüksek oranda taşıdığını ifade etmektedir.

Sorumluluk

Sorumluluk kişilik özelliğini bazı uzmanlar başarı yönelimiyle, bazı uzmanlar ise öz disiplin ile ilişkilendirerek açıklamışlardır. Sorumluk kişilik özelliği yüksek kişilerin

görev bilinci yüksek, içsel motivasyonu yüksek, analitik düşünen, plan yapma becerisine sahip başarı yönelimli kişiler olarak tanımlamışlardır. Bununla birlikte bu kişilerin sabırlı, düzenli, kararlı, tutarlı, dakik, kurallara bağlı, titiz kişiler olduğu bilinmektedir. Görev bilincinin yüksek olması sebebiyle bu kişilerin başladıkları işi bitirme ve özenli davranma gibi özellikleri sebebiyle ve başarılı olma ihtimalleri yüksektir. Çalıştıkları yerlerde yöneticilerinin takdirini alırlar. Sorumluluk kişilik özelliği düşük kişiler ise belli bir amacı olmayan, dürtüsel davranan, çalışmayı sevmeyen, başladığı işi tamamlamayan, karasız, tutarsız, özensiz, ihmalkar davranan bireylerdir. Bu kişilerin başladıkları bir işi yarım bırakma, hata yapma ve başarısız olma ihtimallerinin yüksek olduğu söylenebilir (Mc Crea ve Costa, 2003). Ölçekte sorumluluk puanının yüksek olması bireyin sorumluluk kişilik özelliğini daha yüksek oranda taşıdığını ifade etmektedir

Uyumluluk

Uyumluluk kişilik özelliği özünde bireyin diğer insanlara ilişkin yaklaşımını yansıtan bir kişilik özelliğidir. Buna göre uyumluluk kişilik özelliği yüksek kişiler diğer insanlara karşı, nazik, hoşgörülü, saygılı, güvenilir, başkasının ne istediğini anlayan, alçakgönüllü, cömert, sakin, uysal, bağışlayıcı, yumuşak başlı ve itaatkardırlar. Yapılan araştırmalarda bu kişilerin başkalarına yardım etme ve davranışının yüksek olduğunu göstermiştir. Bu kişilerin sosyal ilgilerinin yüksek olduğu ve başkalarına yararlı bireyler olduğu söylenebilir. Uyumlu kişiler ayrıca ailelerine bağlı, kavga etmekten ve rekabet etmekten uzak, barışçıl ve uzlaşmacı kişiler olarak da tarif edilmektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin düşük, uyumsuzluk kişilik özelliğinin baskın olduğu kişilerin ise, diğer insanlara yaklaşımlarının kaba, kavgacı, düşmanca olduğu ifade edilmiştir Ayrıca bu kişilerin kıskanç bencil, cimri, kuşkucu, güvensiz soğuk kişiler olduğu ifade edilmiştir (Mc Crea ve Costa, 2003). Ölçekte uyumluluk puanının yüksek olması bireyin uyumluluk kişilik özelliğini daha yüksek oranda taşıdığını ifade etmektedir.

Gelişime Açıklık

Uzmanların fikir birliği sağlayamadığı üzerinde oldukça fazla sayıda tanımlamalar yapılan bir diğer kişilik özelliği ise yeniliğe açıklıktır. Deneyime açıklık ya da sadece açıklık olarak adlandırılabilmektedir. İlk keşfedildiği zamanlar da uzmanlar bu özelliği kültür ve zeka olarak da tanımlamıştır. Özellikle bilim adamları ve sanatçıların bu kişilik özelliğini taşıdıkları düşünülmüştür. Yeniliğe açıklık özelliği yüksek bireylerin,

öğrenmeyi seven, meraklı, maceracı, hayal gücü geniş, özgürlüğe düşkün, farklı deneyimler yaşamaya meraklı olma gibi çeşitli özellikler taşıdıkları söylenilebilir. Bununla birlikte yeniliğe açık bireylerin farklı ilgi alanlarına sahip, kültürel farklıklara ilgili, cinsiyet rollerini reddeden bireylerdir. Örneğin bu bireyler yeni tatlar deneme, farklı diller öğrenme, farklı ülkeleri gezme gibi davranışlar sergileyebilir. Deneyime açıklık boyutu düşük olan bireylerin ise geleneksel normlara göre yaşayan, durağan, monoton tek düze şeylerden hoşlanan, yeniliklerden değişimden hoşlanmayan, maceradan uzak kişiler oldukları kabul edilmiştir. Bununla birlikte bu kişilerin kendi özgürlüklerinden ziyade otoriteyi kabul etme eğiliminde oldukları söylenebilir (Mc Crea ve Costa, 2003). Ölçekte açıklık puanının yüksek olması bireyin açıklık kişilik özelliğini daha yüksek oranda taşıdığını ifade etmektedir.

2.3. İlgili Araştırmalar

2.3.1. Kariyer Kaygısı İle İlgili Yurt içinde Yapılan Araştırmalar

Çetin Gündüz ve Nalbantoğlu Yılmaz ve (2016)' nın bu çalışmada da kullanılan kariyer kaygısını ölçeğinin geliştirme çalışmaları bulunmaktadır. Çalışma Türkiye' de kariyer kaygısı ile ilgili yapılmış olan ilk ölçek geliştirme çalışmasıdır.

Nalbantoğlu Yılmaz ve Çetin Gündüz (2018a), 11 ve 12. Sınıfta öğrenim görmekte olan 444 öğrenci ile yapısal eşitlik modeli kullanarak yapmış oldukları araştırmalarında kariyer kararsızlığının kariyer kaygısı üzerinde aile etkisi ve meslek seçimi açısından önemli bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Öğrencilerin kariyer kararsızlığı arttıkça aileden kaynaklı kaygı ve meslek seçiminden kaynaklı kariyer kaygısı puanlarının artığını gözlemlemişlerdir.

Nalbantoğlu Yılmaz ve Çetin Gündüz (2018b) sınıf düzeyi, okul türü, algılanan başarı durumu, öğrencilerin seçmek istedikleri mesleklere ilişkin karar durumları, okul rehberlik servisinden mesleki geleceği ile ilgili destek alıp almama ve mesleklerle ilgili bilgi toplama durumlarına göre incelenmişlerdir. 11 ve 12. Sınıfta öğrenim görmekte olan 415 öğrenciden toplanan verilere göre meslek lisesinde okuyan öğrencilerin kariyer kaygı puanları, fen lisesinde okuyan öğrencilerin kariyer kaygı puanlarından daha yüksek bulunmuştur. Seçmek istediği mesleğe karar veremeyen öğrencilerin kariyer kaygıları karar verenlere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Yüksek başarı algısına sahip olan öğrencilerin düşük ve orta başarı algısına sahip öğrencilere kıyasla kariyer kaygıları daha düşük bulunmuştur. Aile etkisine yönelik kariyer kaygılarının okul PDR servisinden

destek alıp almama ve farklı kurum ve kuruluşlardan bilgi toplayıp toplamama durumundan etkilenmediğini ortaya koymuştur.

Okutan ve Akbaş (2019), kariyer kaygısı kavramıyla ilgili 15-24 yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması yaparak, kariyer kaygısını konu alan çeşitli yurt içi ve yurt dışı çalışmalarının taramasını yapıp araştırmaları özetlemişlerdir.

Türkiye' de kariyer kaygısıyla ilgili yapılan çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Konuyla doğrudan ilişkili olmamakla birlikte yakın bir kavram olarak gelecek kaygısı, işsizlik kaygısı üzerine yapılan araştırmaların olduğu, bunlarında daha çok üniversite öğrencilerine yönelik araştırmalar olduğu görülmektedir.

2.3.2. Kariyer Kaygısı İle İlgili Yurt dışında Yapılan Araştırmalar

Hawkins, Bradley ve White (1977) , kolej öğrencisileriyle yaptıkları mesleğe karar verme süreçleri ve kaygıyı inceledikleri araştırmalarında kaygı ile kariyer kararı verme durumu arasında ilişki bulmuşlardır.

Berger-Gross, Kahn ve Weare (1983) ' in liberal sanat öğrencileri ile gerçekleştirmiş oldukları kariyer kararı vermede kaygının rolünü inceledikleri deneysel çalışmada kaygının öğrencinin kariyer planlama sürecindeki başarı eksiliğinden kaynaklandığını bulmuşlardır. Ayrıca yapılan çalışmada öğrencilerin bağımlı karar alma ve mesleki bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlar ile kariyer kaygı puanları arasında ilişkili olduğu bulunmuştur.

O' Hare ve Tamburri (1986) ise lisans öğrencileri ile sürekli kaygı, başa çıkma tipleri ve kariyer karar verme ile ilgili durumluk kaygı arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında sürekli kaygı ve düşük kişisel yeterlilik duygusunun (Tip II başa çıkma becerilerinin kullanılmaması) kariyer kararsızlığının temel belirleyicileri olduğunu bulmuşlardır.

Weinstein, Healy, Ender (2002) yaşları 22 ile 32 arasında değişen düşük seviyeli işlerde çalışan kadınlarla gerçekleştirdikleri, kariyer seçim kaygısı, başa çıkma ve algılanan kontrolü bir arada inceledikleri araştırmalarında, kadınların algılanan kontrol düzeyi ile sorun odaklı başa çıkma düzeyleri arasında ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Buna göre algılanan kontrol düzeyi yüksek olan kadınlar sorun odaklı başa çıkma yöntemi kullanırken, algılanan kontrol düzeyi düşük olan kadınlar duygusal odaklı başa çıkma yöntemlerini kullanmaktadır. Bununla birlikte algılanan kontrol düzeyi yüksek olan ve

sorun odaklı başa çıkma yöntemini daha fazla kullanan kadınların algılanan kontrol düzeyi daha düşük olan kadınlardan daha az kariyer kaygısı yaşadığını bulmuşlardır.

Peng (2005), yaş ortalamaları 18 olan Tayvanlı 1. sınıf kolej öğrencileri ile yapmış olduğu deneysel çalışmasında kariyer eğitim kursunun durumluk kaygıya etkisini incelemiştir. Deney grubundan 59 öğrencinin kariyer eğitimi sırasında ölçülen durumluk kaygı puanları ile kariyer eğitimi sonrasında ölçülen durumluk kaygı puanları arasında anlamlı ölçüde bir azalma olduğunu ifade etmiştir.

Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, Fillipis ve Garcia (2005), Fransız lise öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmalarında kız öğrencilerin kariyer araştırmaları genel kaygı ve ihmalkarlık düzeyleriyle negatif ilişkili, güvenli bağlanma ve başarısızlık korkularıyla pozitif ilişkili bulunmuştur. Erkek öğrencilerin ise kariyer araştırmaları, anne babayı hayal kırıklığına uğratma korkuları ile pozitif ilişkili bulunmuştur.

Germeijs, Verschueren ve Soenens (2006) lise son sınıf öğrencileriyle, okul döneminin başında, ortasında ve sonunda tekrarlayarak yapmış oldukları boylamsal araştırmalarında kararsızlığın, kariyer araştırmaları yapma, kendini tanıma ve bağlılık için risk faktörü olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca kariyer kararsızlığı ilişkisinde, derinlemesine çevresel bilgi düzeyi, kendini tanıma düzeyi, karar durumu ve mesleğe bağlanmaya kariyer kaygısının aracılık ettiğini bulmuşlardır.

Hardin Varghese, Tran ve Carlson (2006)' ın yaptıkları çalışmada ise sosyal kaygı ile kariyeri keşfetme ve mesleğe bağlanma süreçleri arasında ilişki bulunmuştur. Sosyal kaygının kariyeri keşfetme ve mesleğe bağlanma süreçlerinde sürekli kaygıdan daha önemli olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan başka araştırmada ise fonksiyonel olmayan inançların, kariyer kararsızlığı ve kariyer kaygısıyla ilişkisini ortaya konulmuş ve fonksiyonel olmayan düşünceler ile kariyer kararsızlığı arasında başa çıkmanın arabuluculuk etkisi Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT) perspektifinden ampirik olarak test edilmiştir (Chang,2007). BDT yaklaşımının kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığını azaltmada anlamlı etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Campagna ve Curtis (2007) durumluk ve sürekli kaygı ile kariyer kararını birlikte inceledikleri araştırmalarında her iki kaygı türünün üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığına bağımsız etkide bulunduğunu bununla birlikte durumluk kaygının kariyer kararsızlığında daha güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır.

Mojgan, Kadir ve Soheil (2011), İran'daki 3 üniversite öğrenim gören lisans öğrencileriyle gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında kaygı unsurları ile mesleki

kararsızlık puanları arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte durumluk kaygı sürekli kaygı ve mesleki kararsızlık puanları ile yaptıkları regresyon analizine göre ise mesleki kararsızlığı yordama da sürekli kaygının, durumluk kaygıya göre daha güçlü bir etkisi olduğunu bulmuşlardır.

Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry ve Lo Verso (2011), lisans öğrencileri ile yapmış oldukları kariyer kararsızlığı ve kariyer kaygısını bireysel farklılıklar (yaş, cinsiyet, algılanan kontrol) ve çevresel farklılıklar (üniversite yılı, bir oryantasyon programına katılıp katılmama ve fakülte üyeliği gibi) ile birlikte incelenmiştir. Yaş, üniversiteye giriş yılı, bir oryantasyon programına katılıp katılmama gibi değişkenler kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olmamıştır. Bununla birlikte erkeklerin kadınlardan anlamlı şekilde daha az kaygı yaşadıkları, sanat bölümü öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine göre daha fazla kariyer kaygısı yaşandıkları, fakülte üyeliği olan bireylerin daha az kariyer kaygısı yaşadıkları bulunmuştur. Bunlara ek olarak algılanan kontrolün kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığı ile negatif ilişkili olduğunu bulunmuştur.

Pouyaud, Vignoli, Dosnon ve Lallemand (2012) kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin Fransa formunun kaygı ve motivasyonla ilişkilerini incelendiği araştırmalarında kariyer uyum yeteneklerinin genel kaygı ve kariyer kaygısı arasındaki ilişkilere kısmi destek sağladığını bulmuşlardır.

Bercovitz, Benjamin, Asor ve Lev (2012)' in yapmış oldukları başka bir çalışmada da güvensiz bağlanma ve kariyer kararsızlığında kaygı ve karamsarlığın aracılık etkisi araştırılmıştır. Kaygılı güvensiz bağlanma, kariyer seçim kaygısı ve kariyer seçiminde karamsarlığa aracılık ederek kariyer kararsızlığı ile dolaylı ilişkili bulunmuştur.

Miller, Patrick ve Rottinghaus (2014) üniversite öğrencileri ile varoluşçu çerçevede yürütülen çalışmada kaygı, yaşamın anlamın varlığı kariyer kararsızlığı ile kaygı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini fakat anlam arayışının kariyer kararsızlığı ile kaygı arasındaki ilişkiye etkisinin olmadığını bulmuşlardır.

Vignoli (2015), Fransız lise öğrencileriyle gerçekleştirdiği başka bir çalışmasında da Ergenlerin kariyer kararsızlığı ve kariyer araştırma sıklığının, ergenlerin genel (sürekli) kaygı ve kariyer kaygı puanları ile pozitif anlamlı ilişkili olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte araştırmacı, ergenlerin sürekli kaygıları ve kariyer kaygılarının, kariyer kararsızlığı ve kariyer araştırması arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bildirmiştir.

2.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Demirci (2003) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında dışadönüklük , uyumluluk, sorumluluk kişilik özelliği ile iş doyumu arasında pozitif yönde ilişki bulunurken nevrotizm ile iş doyumu arasında ne gatif ilşki bulunmuş, gelişime açıklık kişilik özelliği ile iş doyumu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Basım, Çetin ve Tabak (2009) tarafından, üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada; uyumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin tüm çatışma çözme yöntemlerinin kullanılmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre gelişime açıklık ve uyumluluk kişilik özelliklerinin, tüm çatışma çözme yaklaşımlarını yordadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, dışadönüklük ve özdisiplin kişilik özellikleri çatışma çözme süreçlerinde önemli rol oynamıştır. Buna karşın, nörotiklik özelliğinin çatışma çözme yaklaşımlarını yordamadığı görülmüştür.

Gökdeniz ve Merdan (2011), özel sektörde çalışan çeşitli meslek gruplarından bireylerle yapmış oldukları araştırmalarında beş faktör kişilik özellikleri ile bireylerin kariyer seçimleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştirlerdir. Buna göre Nevrotiklik ile güvenlik/istikrara önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki, özel yaşama önem verme arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Sorumluluk kişilik özelliği ile teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki, gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, Uyumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında pozitif anlamlı ilişki, dışa dönüklükle rekabetçiliğe güvenlik ve istikrara önem verme arasında alamlı ilişkiler olduğunu bulmuşlardır.

Eryılmaz ve Öğülmüş (2011) tarafından ergenlik dönemindeki kadınlar ve erkekler üzerinde yapılan araştırmada; 14-17 yaş gurubundaki bireylerin öznel iyi oluşlarını, dışa dönüklük, sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varılmıştır. 19-25 yaş gurubundaki bireylerin öznel iyi oluşlarını dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve duygusal dengesizlik; 26-45 yaş gurubundaki bireylerin öznel iyi oluşlarını ise, sorumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varılmıştır

Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012) üniversite öğrencileriyle yapmış oldukları, kariyer değerlerini açıklamada kişilik özellikleri adlı çalışmalarında kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini yordadığını bulmuşlardır. Kendini adama ve hayat tarzı kariyer değerini açıklamada sorumluluk kişilik özellliğinin anlamlı bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte, istikrarı açıklamada sorumluluk, uyumluluk ve gelişime

açıklık kişilik özelliklerinin; özerklik değerini açıklamada nevrotiklik ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin, yönetsel yetkinlik ve meydan okuma kariyer değerini açıklamada; dışa dönüklük, nevrotiklik, sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin, girişimcilik kariyer değerini açıklamada ise sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Doğan (2013) tarafından yapılan araştırmada; nevrotik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca nevrotik kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu negatif yönde; dışadönüklük kişilik özelliğinin ise pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Parlak ve Sazkaya (2013) beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki; duygusal denge ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu tespit etmiştir.

Köroğlu (2014) turist rehberi bölümü öğrencileriyle ilgili yapmış olduğu araştırmasında meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, faktör analizlerinde gelişime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliğini faktör puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Özhan (2015) lise öğrencileriyle yapmış olduğu çalışmasında beş faktör kişilik özellikleri ile meslek değerleri arasındaki ilişkileri incelemiş ve meslek değerleri ile kişilik özellikleri arasında düşük ve orta düzey anlamlı ilişkiler bulmuştur. Bununla birlikte, beş faktör kişilik özelliklerinin arkadaşlık, ekip çalışması, liderlik, özgürlük, para, iş sağlığı, yaratıcılık ve yardım meslek değerlerini yordadığını ifade etmiştir.

Orhan (2015) lise öğrencileriyle ilgili yapmış olduğu araştırmasında duygusal dengesizlik düzeyinin, algılanan kariyer engeli düzeyini arttırdığı; geçimlilik düzeyinin ise algılanan kariyer engeli düzeyini azalttığı bulgulanmıştır.

Atli (2017) lise öğrencileriyle yapmış olduğu araştırmasında öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki olgunluklarını yordadığını bulmuştur. Mesleki olgunluğunun en büyük yordayıcısının nevrotiklik kişilik özelliği olduğunu ve mesleki olgunluğu negatif yönde yordadığını, dışa dönüklük ve açıklık kişilik özelliklerinin ise pozitif yönde yordadığını belirtmiştir.

Ahmetoğulları ve Güneş (2017) meslek yüksek okulu öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmalarında bireylerin kişilik özellikleri ile mesleğin geleceğine bakış

açıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuşlardır. Buna göre gelişime açıklık kişilik özelliği ile iş bulma, çalışma olanakları ve kariyer yapma planları arasında pozitif yönü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Sorumluluk, dışa dönüklük ve nevrotiklik kişilik özellikleri bireylerin iş bulma ve çalışma olanakları ve kariyer yapma planları ile ilişkili bulunmamıştır.

Taştemur (2018) çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin kısmi bir aracı rolü bulunduğuna ulaşılmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutunun, psikolojik sermayenin iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların kişilik özelliklerinin pozisyon gücüne, yaş grubuna ve mevcut çalıştıkları şirketteki deneyimlerine göre farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.

Kırdök ve Kayadibi (2018) lise öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmalarında nevrotiklik kişilik özelliğinin mesleki kararsızlığı yordadığını bulmuşlardır. Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ise mesleki kararsızlıkla negatif ilişkili bulunmuştur.

2.3.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Judge, Higgins, Thoresen, Barrick (1999) beş faktör kişilik özellikleri, kariyer başarısı ve genel zihinsel yeteneği araştırdıkları çalışmalarında 3 farklı yaş döneminden bireylerle kuşaklar arası gerçekleştirdikleri çalışmalarında sorumluluk kişilik özelliğinin içsel (kariyer tatmini) ve dışsal (gelir ve meslek durumu) kariyer başarısını pozitif yönde yordadığını bulmuşlardır. Nevrotiklik kişilik özelliğinin dışsal kariyer başarısını negatif yönde yordadığını, genel zihinsel yeteneğin ise pozitif yönde yordadığını belirtmişlerdir.

Lounsbury vd. (1999), üniversite öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmalarında hem genel hem de iş temelli kariyer kararlarının bireylerin yaşam doyumları ile pozitif anlamlı yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır ayrıca kişilik özelliklerinden uyumluluk ve sorumluluğun kariyer kararıyla pozitif ilişkili, nevrotiklik ile negatif ilişkili bulunmuştur.

Seibert ve Kraimer (2001) çeşitli meslek ve iş alanından çalışanlarla yapmış oldukları çalışmalarında kişilik özellikleri ve kariyer başarılarını incelemişlerdir. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin maaş düzeyi, terfi ve kariyer doyumu ile pozitif ilişkili olduğu ve nevrotikliğin kariyer doyumuyla negatif ilişkili olduğu, uyumluluğun yalnıca

kariyer doyumu ile negatif ilişkili olduğu açıklık kişilik özelliğinin maaş seviyesiyle negatif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Lounsbury vd. (2003) farklı meslek gruplarından geniş bir örneklem grubuyla yürüttükleri çalışmalarında beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer memnuniyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuşlardır. Nevrotikliğin iş tatmini ve kariyer tatmini ile negatif ilişkili olduğu, sorumluluk, dışa dönüklük açıklık ve uyumluluğun kariyer tatmini ile pozitif anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur.

Lounsbury, Hutchens ve Loveland (2005) ortaokul ve lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında öğrencilerin kariyer kararı verme durumlarının sorumluluk açıklık ve uyumluluk kişilik özellikleri ile pozitif anlamlı ilişkili bulmuşlardır. Nevrotizm kişilik özelliği kariyer kararı verme ile negatif ilişkili bulunmuştur.

Page, Bruch ve Haase (2008) öğrencilerle yapmış oldukları çalışmalarında kişilik özellikleri, mükemmeliyetçilik ve kariyer kararı verme arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında, öz yeterlilik, nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık ve sorumlululuğun kariyer kararını yordadığını, bununla birlikte, mükemmelliyetçiliğin kariyer kararı vermede, beş faktör kişilik özelliklerinin olası etkisinin üzerinde katkı yaptığını bulmuşlardır. Özellikle uyumsuz mükemmeliyetçilik nevrotiklik ve sorumluluğun açıkladığı varyansın ötesinde kariyer kararsızlığını açıklamaktadır.

Lounsbury, Smith, Levy, Leong ve Gibson (2009) çalışan ve çalışmayan mezun öğrencilerin kişilik özellikleri ve yaşam doyumlarını inceledikleri araştırmalarında, çalışan ve çalışmayan kişilerin beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı fark olduğunu bulmuşlardır. Çalışanların sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük puanlarının çalışmayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek, açıklık ve uyumluluk puanlarının ise daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Beş faktör kişilik özellikleri yaşam doyumundaki toplam varyansın %24 ‘ ünü, iyimserlikteki toplam varyansın % 3’ ini, iş yaşamında olmanın ise %1.5 ‘ ini açıkladığını bulmuşlardır.

Jin, Watkins ve Yuen (2009) Çinli mezun öğrenciler ile yapmış oldukları çalışmalarında nevrotiklik ve sorumluluk mesleki kararın en önemli önemli yordayıcısı olduğu, bunun yanında kişilik özellikleri ve kariyer karaları arasındaki ilişkiye karar verme öz yetkinliğinin aracılığı ettiği bulunmuştur. Uyumluluğun kariyer kararın önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Gati vd. (2011) öğrenci ve yetişkinleri de içine alan geniş bir örneklem grubuyla yapmış oldukları duygusal ve kişiliğe bağlı kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer

kararsızlığını incelemişlerdir. Kariyer karar verme güçlükleri yüksek düzeyde nevrotiklik, uyumluluk, mükemmeliyetçilik ve bilişsel kapatma ihtiyacı ile ilişkili, açıklık ve dışa dönüklük ve kariyer karar verme öz yeterliliği ile düşük ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte kariyer karar verme güçlüklerinin dışsal kontrol odağı ve karar alma süreçlerininin az gelişmiş olmasıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Levy, John ve Lounsbury (2011) enstrüman sanatçılarının sanatsal memnuniyetle ilişkisinde kişilik özellikleri ve performans kaygılarını inceledikleri çalışmalarında kişilik özelliklerinin sanatsal memnuniyetle ve performans kaygısıyla anlamlı ilişkili olduğunu, kişilik özellikleri ve performans kaygısının doğrusal birleşiminin müzisyenlerin sanatsal memnuniyetindeki toplam varyansın %36' sını oluşturduklarını bulmuşlardır.

Zacher (2014) Avusturalya' da büyük bir çalışan grubuyla yapmış olduğu araştırmasında kariyer uyumunun kariyer memnuniyeti ve kariyer performansını beş faktör kişilik özelliklerinin üstünde ve ötesinde olumlu şekilde yordadığını ifade etmiştir.

Çinli üniversite öğrencileri ile yapılan başka bir çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer araştırma davranışıyla anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Nevrotiklik kişilik özelliği kariyer araştırma davranışıyla negatif ilişkili, diğer kişilik özellikleri ve davranışsal aktivasyon sistemleri kariyer araştırmalarıyla pozitif yönde anlamlı ilişkili bulunmuştur. Ayrıca açıklık, uyumluluk, sorumluluğun ve davranışsal aktivasyon sistemlerinin kariyer ararştırmalarının güçlü bir yordayıcısı olduğu, bununla birlikte kariyer uyumunun kişilik özellikleri ve kariyer ararştırma davranışı arasındaki ilişkide kilit aracı rolünde olduğu bulunmuştur (Li vd., 2015).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin toplanması ve analiz işlemleri ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Deseni

Bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklamak, beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kaygısını yordayıcılığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bununla birlikte bu araştırmada kariyer kaygısının cinsiyete, okul türüne, algılanan başarı durumuna ve algılanan gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı da bu çalışmanın amaçları arasındadır. Buna göre,

araştırmanın modeli betimsel ve ilişkisel tarama araştırmasıdır. Betimsel araştırmalar, olguların var olan durumlarını ortaya koyan, olguları daha iyi anlayabilmek ve açıklayabilmek amacıyla yapılan araştırmalardır. İlişkisel araştırmalar ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin ortaya konduğu, var olan ilişkilerin yönünün derecesinin, incelendiği olgular arasında neden-sonuç ilişkisiyle ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma evrenini Adana'da öğrenim gören lise öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise 2018-2019 eğitim öğretim yılında Adana ili merkez ilçesinde bulunan iki mesleki ve teknik liseden ve iki anadolu lisesinden olmak üzere toplam 282 öğrenci oluşturmaktadır. Öğrenciler seçkisiz (random) olarak belirlenmiştir. Ölçek uygulama çalışmaları sırasında 335 öğrenciden veri toplanmıştır ancak veriler toplandıktan sonra araştırmacı tarafından yapılan kontrol işlemleri sırasında eksik ya da hatalı doldurulmuş 53 veri seti değerlendirilmeye alınmamıştır. Bu bağlamda analizler 282 gözleme sahip veri setinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin 127' si (%45) kadın, 155'i (%55) erkektir. Öğrenciler 14-18 yaş aralığında olup yaş ortalamaları 16.09 olup, standart sapması 1.08' dir. Öğrencilerin cinsiyet, devam ettikleri okul türleri, algılanan başarı durumları ve algılanan gelir durumlarına göre dağılımları ve yüzdelik değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Devam Ettikleri Okul Türü, Algılanan Başarı Durumları ve Algılanan Gelir Durumları Dağılımı İle Yüzdelik Değerleri

	Değişken	**N**	**%**
Cinsiyet	Kadın	127	45
	Erkek	155	55
Okul Türü	AL	189	66.8
	MTAL	93	32.9
ABD	Düşük	45	16.0
	Orta	176	64.2
	Yüksek	61	19.9

(Tablo 1 Devamı)

	Düşük	43	15.2
AGD	Orta	195	69.1
	Yüksek	44	15.6

AL: Anadolu Lisesi, MTAL: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, ABD: Algılanan Başarı Durumu, AGD: Algılanan Gelir Durumu

Tablo 1' de görüldüğü gibi, çalışma grubunun cinsiyet dağılımı incelendiğinde % 55' inin kadın (n= 127), %45' inin erkek (n= 155) olduğu görülmektedir. Öğrencilerin devam ettikleri okul türlerine göre dağılımları incelendiğinde öğrencilerin % 66.8' inin Anadolu lisesi (n=189), % 32.9' unun ise (n=93) mesleki ve teknik Anadolu lisesinde öğrenim görmektedir. Öğrencilerin algılanan başarı durumlarına göre dağılımları incelendiğinde % 16.0' sının (n=45) düşük başarı algısına sahip, % 64.2' sinin (n=176) orta başarı algısına sahip olduğu, %19.9' unun (n=61) ise yüksek başarı algısına sahip oldukları görülmektedir. Öğrencilerin algılanan gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde ise % 15.2' sinin (n=43) düşük gelir algısına sahip olduğu, %69.1' inin (n= 195) orta gelir algısına sahip olduğu, %15.2' sinin (n=43) ise yüksek gelir algısına sahip oldukları görülmektedir.

3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun şekilde verileri toplamak maksadıyla araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, kariyer kaygısı ölçeği ve beş faktör kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, okul türü, algılanan başarı durumları ve algılanan gelir durumlarına ilişkin demografik bilgiler yer almaktadır.

3.3.2. Kariyer Kaygısı Ölçeği (KKÖ)

Çetin-Gündüz ve Nalbantoğlu-Yılmaz (2016) tarafından geliştirilen kariyer kaygısı ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Aile etkisine yönelik kariyer kaygısı (5) ve meslek seçimine yönelik kariyer kaygısı (9) olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. 5' li Likert

tipinde hazırlanmıştır. Katılımcıların ölçek maddelerine katılma durumları ‘’(5) Tamamen Katılıyorum’’ , ‘’(1) Hiç Katılmıyorum’’ şeklinde sıralanmıştır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği kariyer kaygısının yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçeğin toplam puanlarından alınabilecek en az puan 14 en fazla puan 70’ tir.

Ölçeğin Doğrulayıcı faktör analizi yapılarak elde edilmiş uyum indekslerinden almış oldukları puanlar χ^2/sd=2.518, RMSEA= 0.067, CFI=0.95, NFI=0.92, NNFI=0.94, GFI=0.92 ve AGFI=0.90 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerleri aile etkisine yönelik kariyer kaygısında 0.742, meslek seçimine yönelik kariyer kaygısında 0.797 bulunmuştur (Çetin-Gündüz ve Nalbantoğlu-Yılmaz, 2016).

Yine aynı ölçek ile ilgili yapılan başka bir araştırmada ise Nalbanoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz (2018) Cronbach Alfa değerini aile etkisine yönelik kariyer kaygısında 0.877, meslek seçimine yönelik kariyer kaygısında ise 0.876 olarak hesaplamışlardır. Bu araştırmada ise KKÖ’ nün toplam puanları üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma için kullanılan çalışma grubu verilerinde ölçeğin Cronbach alpha değeri .90 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖ)

Ölçek Benet-Martinez ve John (1998) tarafından Beş faktör kişilik envanteri (The Big Five Inventory) adıyla geliştirilmiştir. Ölçek 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçek adından da anlaşıldığı üzere kişiliği beş alt boyutta ölçmektedir. Bu alt boyutlar dışadönüklük, nevrotiklik, uyumluluk sorumluluk ve yeniliğe açıklıktır. Ölçek 5’ li Likert tipinde hazırlanmıştır. Katılımcıların maddeye katılma dereceleri ‘’(1) Kesinlikle Katılmıyorum’’, ‘’(5)Kesinlikle Katılıyorum’’ şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte bulunan maddelerin 8 tanesi dışa dönüklük, 8 tanesi nevrotiklik (duygusal dengesizlik) boyutunu, 9 tanesi uyumluluk, 9 tanesi sorumluluk, 10 tanesi ise yeniliğe açıklık boyutunu ölçektedir. Ölçekte 2, 6, 8, 9, 12, 18, 21, 23, 24, 27, 31, 34, 35, 37, 41 maddeleri tersten puanlanmaktadır. Her bir ölçekten alınabilecek puanlar 8 ile 50 arasında değişmektedir, alt ölçeklerden alınan puanların yüksekliği, bireyin o alt ölçeğin ölçtüğü kişilik özelliğini yüksek düzeyde taşıdığını ifade etmektedir.

Ölçeğin geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Schmitt ve arkadaşları (2007) tarafından yapılmıştır. Kültürler arası bir çalışmada ölçeğin cronbach Alfa değerleri dışadönüklük için .77, nevrotiklik için .79, uyumluluk için .70 sorumluluk için .78, yeniliğe açıklık için .76 bulunmuştur (Schmitt vd, 2007). Türkçeye uyarlama çalışmaları

ise bireylerin kendilerini tanımlama profilleri üzerine 56 ülkede yapılan çalışmalar sırasında Türkiye bölümünü Somer vd. (2005) yapmışlardır. Buna göre ölçeğin güvenirlirlik değerleri .64 ile. 77 arasında değişmektedir. Yapılan başka bir çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik değerleri .60 ile .79 arasında bulunmuştur (Beder, 2015). Korkmaz, Somer ve Güngör (2013) ölçeğin ergen örneklemi üzerinde yapı geçerliğini incelemişler ve ölçeğin yapısının ergenlere de uygun olduğunu belirlemişlerdir (SB Δc^2 (13)= 15.82 ve ΔCFI=0 ve RMSEA .079). Bu araştırma için kullanılan çalışma grubu verilerinde ölçeğin Cronbach alpha değeri dışadönüklükm için .90, nevrotiklik için .78, uyumluluk için .76, sorumluluk için .75 ve yeniliğe açıklık için ise .75 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama işlemi için öncelikle Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığı ile Üniversite Etik Kurulundan Etik İzin ve Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma için gerekli resmi izinler alınmıştır. İzin işlemlerinden sonra araştırma için merkez ilçesinden dört ortaöğretim okulunda öğrenim görmekte olan toplamda 335 öğrenciden toplanmıştır. Daha sonrasında veri setlerinin kontrol işlemi sırasında 53 öğrencinin verileri eksik ve hatalı işaretlemesinden dolayı bu veri setleri değerlendirme dışı bırakılmıştır. 282 öğrenciye ait veriler değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama işlemi sınıf ortamında, bir ders saati (40 dakika) süresinde, gruplar halinde, araştırmacı tarafından standart yönergeler katılımcılara açıklandıktan sonra ölçeklerin uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler bilimsel araştırmalar etik ilkeleri gözetilerek, katılımcıların gönüllü katılımlarıyla toplanmıştır.

3.5. Verilerin analizi

Araştırmanın birinci alt problemini için yapılacak olan regresyon analizi öncesinde veriler uç değerler ve normallik varsayımları açısından incelenmiştir. Veri setinde yer alan değişkenlere ilişkin frekans analizi yapılmıştır. Uç değerlerin incelenmesi için z puanları hesaplanmıştır buna göre değerlendirme dışı bırakılan veri olmamıştır. Bu bağlamda analizler 282 veri setinde gerçekleştirilmiştir KKÖ' nün toplam puanlarının normalliği, verilerin dağılımına ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin [-1,+1] aralığında yer aldığı gözlemlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin [-1,+1] aralığında yer alması verilerin standart normal dağılımdan çok fazla sapmadığının bir göstergesidir. (Çokluk,

Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemek için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Normallik ölçütü sağlandıktan lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması için Pearson Korelasyon katsayısı, kişilik özelliklerinin kariyer kararsızlığını yordayıp yordamadığının ortaya konması için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Kariyer kaygısının cinsiyet ve okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını bağımsız gruplar t testi ile analiz edilmiş ve yine kariyer kaygısının, algılanan başarı durumu ve algılanan gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için ise varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analiz edilmesinde SPSS. 20 istatistik programı kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde lise öğrencilerin sahip olduğu beş faktör kişilik özellikleri ile öğrencilerin kariyer kaygıları arasındaki ilişkiler ve lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kaygılarını yordama gücü incelenmiştir. Ayrıca öğrencilerin kariyer kaygıları cinsiyet, okul türü, algılanan başarı durumu ve algılanan sosyo-ekonomik durumlarına göre de incelenmiştir.

4.1. Lise Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutları İle Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Korelasyonu Sonuçları

Lise öğrencilerinin Kariyer Kaygısı Ölçeği toplam puanı ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği alt boyut puanları arasındaki pearson momentler çarpım korelasyon değerleri Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2

Lise Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişken	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1- Kariyer Kaygısı	1					
2- Dışadönüklük	-.10	1				
3- Nevrotiklik	.41**	-.17**	1			
4- Uyumluluk	-.20**	.14*	-.04	1		
5- Sorumluluk	-.21**	.25**	-.17**	.47**	1	
6- Açıklık	-.02	.43**	.05	.36**	.48**	1

**p<.01, N= 282

Tablo 2' de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin Kariyer Kaygısı Ölçeği toplam puanları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, nevrotiklik alt boyutu puanı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki (r=.41; p<.01) bulunmuştur. Uyumluluk (r=-.20; p<.01) ve sorumluluk alt boyut puanları (r=-.21; p<.01) arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutlarının Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin, kariyer kaygısı toplam puanlarını yordayıcı gücünü incelemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır, sonuçlar Tablo 3' te sunulmuştur.

Tablo 3

Lise Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	**SHB**	**β**	**t**	**p**	**R**	**ΔR²**	**F**
Sabit	28.521	6,035		4,726	.000	.45	.19	14.158**
Dışadönüklük	-.051	.119	-.026	-.432	.666			
Nevrotiklik	.774	.117	.373	6.621	,000*			
Uyumluluk	-.320	.126	-.156	-2.531	.012*			
Sorumluluk	-.223	.148	-.101	-1.509	.132			
Açıklık	.149	.134	.075	1.107	.269			

Tablo 3 incelendiğinde lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kaygısı toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki ($R=.45$, $R^2=.19$) olduğu gözlemlenmiştir ($F=14.158$, $p<.01$). Lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri kariyer kaygısındaki değişimin %19' unu açıklamaktadır. Kariyer kaygısının en önemli yordayıcısı nevrotik ($\beta= .373$, $t=6.621$, $p<.001$) kişilik özelliğidir. Diğer yordayıcısı ise uyumluluktur ($\beta= -.156$, $t=-2.531$, $p<.05$).

4.3. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsızlar gruplar t testi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 4' te sunulmuştur.

Tablo 4

Lise Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi

Grup	**N**	**X**	**S**	**Sd**	**T**	**P**
Kadın	127	37.03	12.37	280	2.37	.009
Erkek	155	33.83	10.31			

Tablo 4 incelendiğinde kadın lise öğrencilerinin kariyer kaygısı puanlarının aritmetik ortalaması 37.03 iken erkek öğrencilerin kariyer kaygısı ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması 33.83 olduğu görülmektedir. İki cinsiyetin puan ortalamaları arasında çıkan farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre kariyer kaygısı toplam puanları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır (Sd=280, t=2.38 p< .001).

4.4 Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ölçeği toplam puanlarının okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsızlar gruplar t testi kullanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 5' te sunulmuştur.

Tablo 5

Lise Öğrencilerinin Okul Türü Değişkenine Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Grup	**N**	**X**	**Ss**	**Sd**	**T**	**p**
Anadolu L.	189	35.78	11.65	280	1.06	.469
Mesleki L	93	34.25	10.79			

Tablo 5 incelendiğinde anadolu lisesi öğrencilerinin kariyer kaygısı puanlarının aritmetik ortalaması 35.78 iken, Mesleki lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması 34.25'tir. İki okul türünden öğrencilerin kariyer kaygısı ölçeği puan ortalamaları arasında çıkan farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre kariyer kaygısı toplam puanlarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur (Sd=280, t=.06, p >.001)

4.5. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Başarı Durumuna göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin algılanan başarı durumuna göre kariyer kaygısı ölçeğinden aldıkları puanların anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Öğrencilerin algılanan başarı durumuna göre kariyer kaygısı ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6' da sunulmuştur. Tek yönlü varyans analizi ise Tablo 7' da sunulmuştur.

Tablo 6

Lise Öğrencilerinin Algılanan Başarı Durumuna Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	Grup	**N**	**$\overline{X}$**	**Ss**
KK-Toplam	Düşük	45	34.82	11.27
	Orta	176	36.65	11.50
	Yüksek	61	31.63	10.39

Tablo 6' da kariyer kaygısı ölçeği toplam puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama 36.65 ortalama ile orta başarı durumundan öğrencilere aittir. Onları sırası ile 34.82 ile yüksek başarı durumuna sahip öğrenciler ve 31.63 ortalama ile düşük başarı durumuna sahip öğrenciler izlemektedir.

Tablo 7

Lise Öğrencilerinin Algılanan Başarı Durumlarına Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	KT	**Sd**	**KO**	**F**	**P**	**Farkın kaynağı**
Gruplar Arası	11.173	2	573.586	4.545	.011	Orta>Yüksek
Grup içi	35208.802	279	126.196			
Toplam	36355.975	281				

Tablo 7' de lise öğrencilerinin kariyer kaygısı puan ortalamalarının öğrencilerin algıladıkları başarı durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan tek yönlü

varyans analizi sonucunda öğrencilerin algıladıkları başarı puanlarına göre kariyer kaygılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir (F= .011, p<.05). Çıkan anlamlı farkın kaynağını belirlemek için yapılan post hoc (tukey) testi sonucunda algılanan başarı durumu orta olan öğrencilerin kaygıları, algılanan başarı durumu yüksek olan öğrencilerden daha yüksektir.

4.6. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Gelir Durumuna göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin gelir durumlarına göre kariyer kaygısı ölçeğinden aldıkları puanların anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Öğrencilerin gelir durumlarına göre kariyer kaygısı ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8' de sunulmuştur. Tek yönlü varyans analizi ise Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 8

Lise Öğrencilerinin Algılanan Gelir Durumlarına Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	Grup	**N**	$\overline{X}$	**Ss**
KK-Toplam	Düşük	43	35.56	12.52
	Orta	195	35.89	11.11
	Yüksek	44	32.27	11.14

Kariyer kaygısı ölçeği toplam puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama 35. 89 ile orta gelir durumuna sahip öğrencilere aittir. Onları sırası ile 35.56 ortalama ile düşük gelir durumuna sahip öğrenciler ve 32.27 ortalama ile yüksek gelir durumuna sahip öğrenciler izlemektedir.

Tablo 9

Lise Öğrencilerinin Algılanan Gelir Durumuna Göre Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Gruplar Arası	473.125	2	236.563	1.839	.161
Grup içi	25882.850	279	128.612		
Toplam	36355.975	281			

Tablo 9’ da lise öğrencilerinin kariyer kaygısı puan ortalamaların algılanan gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda algılanan gelir durumuna göre kariyer kaygılarının farklılaşmadığı görülmektedir ($F= 1.839$ $p>.05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer alan başlıklar çerçevesinde tartışılmıştır. Araştırmanın temel amacı lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ve BFKÖ' nün kariyer kaygısını yordayıcılığının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda bazı alt amaçlara cevap aranmıştır.

5.1. Kariyer Kaygısı Ölçeği İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Arasındaki Kolerasyon Bulgularına İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt amacı lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ölçeği toplam puanları ile beş faktör kişilik özellikleri ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Elde edilen bulgulara göre bireylerin beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları olan, nevrotiklik, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ile kariyer kaygısı ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre nevrotiklik kişilik özelliği kariyer kaygısıyla orta düzey pozitif ilişkili, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ise düşük düzeyde negatif ilişkili bulunmuştur. Dışa dönüklük ve gelişime açıklık kişilik özellikleri ile kariyer kaygısı arasında ise ilişki bulunmamıştır.

Nevrotiklik, bireyin duygusal yönden üzüntü, öfke, suçluluk ve kaygı gibi olumsuz duyguları yaşamaya eğilimi olmasıdır. Nevrotik bireyler sıklıkla duygularını düzenleme konusunda güçlük yaşayan bireylerdir (Costa ve McCrea, 1992). Konu ile ilgili literatür incelendiğinde doğrudan beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kaygısının bir arada çalışıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte beş faktör kişilik özellikleri ile kaygı arasındaki ilişkilerin araştırıldığı görülmüştür. Sonuçlar kaygı ile nevrotiklik kişilik özelliğinin ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalarla (Bunevicius vd., 2008; Chamorro-Premuzic vd. 2008; Cox vd., 1999; Muris vd., 2009; Shi vd. 2015; Vreeke ve Muris, 2012) paralellik göstermektedir. Kariyer kaygısının, kaygının bir türü olduğu düşünüldüğünde nevrotiklik kişilik özelliği ile kariyer kaygısının pozitif ilişkili çıkması beklenilen bir durumdur.

Kariyer kaygısı ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde kariyer kaygısı çoğunlukla kariyer kararsızlığı, kariyer karar verme güçlüğü ile ilişkilendirilmiştir. Goodstein (1995) karar verme süreçlerinde yaşanan belirsizlik ve kararsızlığın bireyin kaygı yaşamasına sebep olduğunu, bireyin kaygı yaşama durumunun ise karar vermesini güçleştirdiği ifade ederek, kaygı ve kararsızlık arasında döngüsel bir ilişkinin olduğuna değinmiştir. Bu nedenle ‘’kariyer kararsızlığı’’, ‘’kariyer kararı verememe’’, ‘’karar verme güçlüğü’’ gibi kavramlarla kişinin kariyer gelişim görevlerini yerine getirmeye hazır oluşunu ifade eden ‘’kariyer olgunluğu’’ kavramlarının kişilik özellikleriyle ilişkisinin incelendiği çalışmaların sonuçlarından faydalanmak önemli görülmüştür.

Nitekim kariyer kararı verme ile kişilik özelliklerinin araştırıldığı pek çok araştırmada bireylerin kariyer kararı verme durumları ile nevrotiklik kişilik özelliği arasında negatif ilişki olduğu, kariyer karar verme güçlüğü, mesleki kararsızlık, kariyer kararsızlığı gibi karar vermeye ilişkin olumsuz kavramlarla ise pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Lounsbury vd. (1999, 2005) nevrotiklikle kariyer kararı verme arasında negatif ilişki bulmuştur. Kırdök ve Kayadibi (2018) de nevrotiklik kişilik özelliği ile mesleki kararsızlık arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmiştir. Gati ve diğerleri (2011) nevrotiklik kişilik özelliğinin kariyer karar verme güçlükleriyle pozitif ilişkili bulmuştur. Li vd. (2015), nevrotiklik kişilik özelliğinin kariyer araştırma davranışıyla negatif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler öz disipline sahip, görev bilinci yüksek, üretme çabası içinde olan kararlı bireylerdir (Mccrae ve Costa, 2003). Kariyerin, birey için ulaşılması gereken gelişimsel görevleri ve hedefleri barındırdığı ve bu kişilerin de hedefe ulaşma yönünde gereken özelliklere sahip oldukları düşünüldüğünde, sorumluluğu yüksek bireylerin kariyer kaygısının düşük çıkması beklenilen bir durumdur. Lounsbury ve diğerleri (1999), sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer kararıyla pozitif ilişkili, Kırdök ve Kayadibi (2018) mesleki kararsızlıkla negatif ilişkili, Lounsbury ve diğerleri (2005) kariyer kararı verme durumları ile pozitif ilişkili bulmuşlardır. Li vd. (2015) sorumluluğun kariyer araştırma davranışıyla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler genel olarak insan ilişkilerinde ılımlı, işbirliğine yatkın, karşısındaki insanların beklentilerini anlayan, yumuşak başlı ve itaatkar kişilerdir (Tozkoparan, 2013). Uyumlu kişilerin kariyerleriyle ilgili seçim sürecinde de aile, öğretmen, arkadaş gibi sosyal çevrelerinde yer alan kişilerden aldıkları destek, yönlendirmeler kariyer kaygısını azalmatmasında etkili olmuş olabilir. Bu durum

uyumluluk kişilik özelliği ile kariyer kaygısının negatif ilişkili çıkmasına etki etmiş olabilir. Lounsbury ve diğerleri (1999) , Lounsbury ve diğerleri (2005) üniversite öğrencilerinin uyumluluk özelliklerinin kariyer kararıyla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Atli (2017) uyumluluk kişilik özelliği ile kariyer olgunluğunu pozitif ilişkili olduğunu, Li ve diğerleri (2015) de kariyer araştırma davranışıyla uyumluluk kişilik özelliğini pozitif anlamlı ilişkili bulmuşlardır. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Dışadönüklük bireyler konuşmayı seven, enerjik, sosyal kişilerdir (Basım ve diğerleri, 2009). Bireyin enerjik, konuşkan, girişken olması bireyin kişiler arası ilişki alanı ile doğrudan ilişkili iken kariyer alanıyla dolaylı ilişkili olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmaların çoğunda dışa dönüklük kişilik özelliğinin gerek meslek seçim aşamasındaki öğrenciler gerekse çalışan kesim üzerine yapılan çalışmalarda olumlu bir kişilik özelliği olduğu ve kariyer kararı alma, kariyer olgunluğu, iş tatmininin araştırıldığı pek çok araştırmada ve bu kavramlarla pozitif anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin Atli (2017) dışadönüklük kişilik özelliği ile kariyer olgunluğunu pozitif ilişkili, Page ve diğerleri (2008) dışadönükle kariyer kararı verme ile pozitif anlamlı ilişkili, Demirci (2003) dışadönükle iş tatmini pozitif anlamlı ilişkili bulmuştur. Li ve diğerleri (2015) de kariyer araştırma davranışıyla dışadönüklük kişilik özelliğini pozitif anlamlı ilişkili bulmuşlardır fakat bununla birlikte kariyer alanı üzerine yapılan çalışmaların bazılarında ise bu çalışmada olduğu gibi, dışadönüklük kişilik özelliği ile anlamlı ilişki bulunamamıştır. Örneğin Ahmetoğulları ve Güneş (2017) dışa dönüklük ile kariyer planları yapma arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Lounsbury ve diğerleri (1999) ve Lounsbury ve diğerleri (2005) dışa dönüklük ile kariyer kararı verme arasında ilişki bulamamışlardır. Dolayısıyla Ahmetoğulları ve Güneş' in (2017), Lounsbury ve diğerlerinin(1999) ve Lounsbury ve diğerlerinin(2005) 'sonuçlarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Gelişime açıklık kişilik özelliği ise yeni durumlarla ve deneyimlerle karşılaşmaktan keyif alma, açık fikirli olma ve geniş hayal gücüne sahip olma ile ilişkili bir kişilik özelliğidir (Pişkin, 2012). Kariyer kaygısı ile doğrudan ilişkili olmamakla birlikte yapılan bazı çalışmalarda açıklık kişilik özelliğinin bazı kariyer kavramlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin, Li ve diğerleri (2015) kariyer araştırma davranışıyla açıklık kişilik özelliğini pozitif anlamlı ilişkili bulmuşlardır. Atli (2017) açıklık kişilik özelliği ile kariyer olgunluğunu pozitif ilişkili, Ahmetoğulları ve Güneş (2017) açıklık ile kariyer planları yapma arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Bununla

birlikte Lounsbury ve diğerleri (2005) açıklık ile kariyer kararı verme arasında ilişki bulamamışlardır. Sonuçlar bu bağlamda Lounsbury ve diğerleri (2005) nin çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Görüldüğü gibi gelişime açıklık kişilik özelliğinin kariyer süreçlerindeki rolü daha çok kariyer ararştırmaları ve kariyer planları yapma ile ilgilidir. Araştırma sorusu kariyer kaygısı ile gelişime açıklık arasında negatif ilişki çıkması yönünde idi. Liretatürde konuyla ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olması ve bu çalışma grubunun özelliklerinin sonuçlara etki edebileceği düşünüldüğünde konuyla ilgili benzer çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

5.2. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarını Yordayıcı Değişkene İlişkin Tartışma Ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt amacı lise öğrencilerinin kariyer kaygısı toplam puanlarının beş faktör kişilik özellikleri alt boyut puanları tarafından yordanıp yordanmadığının araştırılmasıdır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre beş faktör kişilik özelikleri alt boyutları olan nevrotiklik ve uyumluluk kişilik özelliği, lise öğrencilerinin kariyer kaygısını % 19 düzeyinde açıklamaktadır. Buna göre kişilik özelliklerinden nevrotiklik kişilik özelliği kariyer kaygısını pozitif yönde yordarken, uyumluluk kişilik özelliği kariyer kaygısını pozitif yönde yordamaktadır. Dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri ise kariyer kaygısını yordamamaktadır.

Bireylerin kariyerleriyle ilgili belirsizlik yaşadıklarında, sıklıkla yaşadıkları duygunun endişe/kaygı olduğu bunun da kariyer kaygısına yol açtığı bilinmektedir (Vignoli, 2015). Nitekim, kariyer kararsızlığı ve kariyer kaygısını inceleyen araştırmalara bakıldığında (Corkin vd., 2008; Fuqua vd., 1987; Mojgan vd. 2011; Nalbantoğlu Yılmaz ve Çetin Gündüz, 2018; Newman ve Seaworth, 1988; Öztemel, 2013) bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olduğu hatta kariyer kararsızlığının kariyer kaygısının yordayıcısı olduğu görülmektedir. Nalbantoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz (2018) mesleki kararsızlık ile meslek seçimine yönelik kariyer kaygısı .63 oranında ilişkili olduğunu, mesleki kararsızlığın .40 oranında meslek seçimine yönelik kariyer kaygısını yordadığını belirtmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu çalışmayla aynı konuda yapılan çalışmalara rastlanmaması ve kariyer kararı verememe ve kaygı arasında var olduğu tahmin edilen döngüsel ilişki sebebiyle kariyer kaygısıyla ilişkili olabilecek mesleki karar ve kararsızlık kavramı ile ilgili araştırma sonuçlarından faydalanılmıştır.

Örneğin, Kırdök ve Kayadibi (2018) lise öğrencileriyle yapmış oldukları araştırmalarında nevrotiklik kişilik özelliğinin mesleki kararsızlığı pozitif yönde yordadığını bulmuşlardır. Mesleki kararsızlığın kariyer kaygısına yol açtığına yönelik pek çok çalışma düşünüldüğünde sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Atli (2017), lise öğrencileriyle yapmış olduğu araştırmasında öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki olgunluklarını yordadığını bulmuştur. Yapılan çalışmada bireyin bulunduğu gelişim dönemine ait mesleki görevleri yapabilmesi anlamına gelen mesleki olgunluğun en büyük yordayıcısının nevrotiklik kişilik özelliği olduğu ve mesleki olgunluğu negatif yönde yordadığı belirtilmiştir. Kariyer kaygısı yaşayan bireylerin kariyer gelişimleriyle ilgili görevleri yerine getirmede sorunlar yaşayacağı dolayısıyla kariyer olgunluklarının düşükVeri giriş sürecimdeki yardımları için sevgili Hüsnenur' a teşekkür ederim. Yüksek lisans heyecanını benimle birlikte paylaşan bu süreçte yalnız olmadığımı bana hissettiren yol arkadaşlarım Elif' e, Sümeyra'ya, Tuba' ya, Eser' e ve Meşhude' ye teşekkür ederim. düzeyde olacağı düşünüldüğünde çıkan sonuç bu çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Mesleki olgunluk kariyer gelişiminde birey açısından olumlu bir durumu, kariyer kaygısı ise olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Dolayısıyla nevrotikliğin kariyer olgunluğunu negatif yordaren, kariyer kaygısını pozitif yönde yordaması araştırma sonucunu desteklemektedir. Belli kişilik özelliklerine sahip bireyler kaygı yaşamaya diğerlerinden daha çok yatkın, belli kişilik özellikleri ise kaygı yaşamaktan daha uzaktır. Nevrotik bireylerin genel olarak duygularını düzenleme konusunda güçlük yaşayan bireyler olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla kariyerleriyle ilgili bir tehdit durumunu algıladıklarında ya da zorluklarla karşılaştıklarında bu durum kaygı, tedirginlik, panik duyguları yaşamalarına ve karar alma süreçlerini olumsuz etkilemesine sebep olmaktadır (Somer vd., 2002). Bu sebeple nevrotik bireylerin kariyer kararsızlığını diğer bireylere oranla daha fazla yaşaması ve bunun süreç içerisinde çözümlenmediğinde kariyer kaygısına dönüşmesi ön görülebilecek bir durumdur.

Araştırma sonucunda uyumluluk kişilik özelliğinin kariyer kaygısını negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Yukarıdaki bölümde de belirtildiği gibi uyumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler genel olarak insan ilişkilerinde ılımlı, işbirliğine yatkın, karşısındaki insanların beklentilerini anlayan, yumuşak başlı ve itaatkar kişilerdir (Tozkoparan, 2013). Uyumlu kişilerin ılımlı ve itaatkar kişilik yapıları sebebiyle mesleki karar verme sürecinde ailelerinin, akran çevresinin ya da öğretmenlerinin yönlendirmesine açık hale gelmesi, kariyer kararlarını netleştirmesine ve bunun sonucunda daha az kariyer kaygısı yaşamalarına sebep olmuş olabilir. Jin, Watkins, ve

Yuen (2009) Çinli örneklem üzerinde yaptığı çalışmasında uyumluluğun kariyer kararının önemli bir yordayıcısı olduğu ve kariyer kararı vermeyi pozitif yönde yordadığını belirtmiştir. Lounsbury ve diğerleri (1999), üniversite öğrencilerinin uyumluluk kişilik özelliğinin kariyer kararıyla pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Çalışmalar aynı konuyu içermekle birlikte çıkan sonuçların beznerlik gösterdiği görülmektedir. Bireylerin uyumluluk düzeylerinin yükselmesinin onların karar verme süreçlerine olumlu etkilendiği ve dolayısıyla daha az kariyer kaygı yaşamalarına yol açtığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda sorumluluk kişilik özelliğinin kariyer kaygısı ile negatif ilişkili olduğu fakat kariyer kaygısını yordamadığı bulunmuştur. Yukarıdaki bölümde de belirtildiği gibi sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler öz disipline sahip, görev bilinci yüksek, üretme çabası içinde olan kararlı bireylerdir (Mccrae ve Costa, 2003). Lounsbury ve diğerleri (1999), sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer kararıyla pozitif ilişkili, Kırdök ve Kayadibi (2018) mesleki kararsızlıkla negatif ilişkili, Lounsbury ve diğerleri (2005) kariyer kararı verme durumları ile pozitif ilişkili bulmuşlardır. Li vd. (2015) sorumluluğun kariyer araştırma davranışıyla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Fakat bu durum ile kariyer kaygısını aradaki ilişki yordama düzeyinde olmadığı anlaşılmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliğinin kariyer kaygısını yordayıcı bir özellik olmamakla birlikte bu özelliğin kariyer gelişim süreçlerindeki görevlere olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özelliğinin kariyer kaygısını yordamadığı bulunmuştur. Yukarıdaki bölümde de belirtildiği gibi dışadönük bireyler konuşmayı seven, enerjik, sosyal kişilerdir (Basım ve diğerleri, 2009). Gelişime açıklık kişilik özelliği ise yeni durumlarla ve deneyimlerle karşılaşmaktan keyif alma, açık fikirli olma ve geniş hayal gücüne sahip olma ile ilişkili bir kişilik özelliğidir (Pişkin, 2012). Kariyer kaygısı ile doğrudan ilişkili çıkmaması kariyer kaygısında başka psikolojik faktörlerin de etkili olabileceğini düşündürtmektedir. Araştırma sonucunda yukarıdaki bölümde de belirtildiği gibi kariyer kaygısı ise bir mesleğe karar vermeme, verilen karardan duyulan endişe vb. konularla ilişkilidir. Kariyer kaygısı ile doğrudan ilişkili çıkmaması kaygıda başka psikolojik faktörlerin de etkili olabileceğini düşündürtmektedir.

Bu çalışmada ele alınan kariyer kaygısı kavramı yukarıda geçen araştırmalarla dolaylı ilişkili olmakla birlikte ele alınan kavram bu kavramlardan farklı bir kavramdır. Dolayısıyla farklı sonuçlar çıkması muhtemeldir. Ayrıca bu çalışma grubunun özellikleri

ve çalışmanın sınırlılıkları sonuçların farklılaşmasına sebep olmuş olabilir. Çalışmanın farklı araştırmacılar tarafından tekrarlanması ve bu çalışmayla karşılaştırılması kişilik özelliklerinin kariyer kaygısı ile ilişkisinde aracı değişkenlerin ortaya konulması faydalı olacaktır. Örneyin planlama becerisi, başa çıkma yöntemleri, öz yetkinlik durumu, kontrol odağı, yaşam doyumu gibi kavramlarla birlikte kariyer kaygısı kavramının araştırılması litratüre katkı sağlayabilir.

5.3. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt amacı lise öğrencilerinin kariyer kaygısı toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Elde edilen bulgulara göre kariyer kaygısı toplam puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre kadın öğrencilerin kariyer kaygısı, erkek öğrencilerinin kariyer kaygısından anlamlı düzeyde yüksektir. Daniels vd. (2007) de lise öğrencilerinin kariyer kaygısını incelediği araştırmasında kız öğrencilerin kariyer kaygılarının erkek öğrencilere kıyasyla daha yüksek olduğunu fakat çıkan farkın anlamlı düzeyde olmadığını belirtmiştir. Vignoli (2005) ise kariyer kaygısının cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığını bununla birlikte bağlanma stilleri ve anne babaya bağlılıkla ilişkili olarak kariyer kaygılarının farklılaştığını belirtmiştir. Buna göre kızlar için genel kaygı ve ihmalkarlık tutumu kariyer araştırmasıyla olumsuz yönde ilişkiliyken, güvenli bağlanma ve başarısızlık korkusu bununla pozitif olarak ilişkili olarak bulunmuştur. Erkekler için ise, anne babayı hayal kırıklığına uğratma korkusu kariyer araştırması ile olumlu yönde ilişkili olarak bulunmuştur. Çıkan sonuçların parellelik göstermediği görülmektedir sonuçlar arasında çıkan farkta kültürel farkların ilişkili olduğu söylenebilir. Bu konuyla doğrudan ilişkili olmamakla birlikte sürekli kaygı ve gelecek kaygısıyla ilgili araştırmalara bakıldığında örneğin, Şanlı Kula ve Saraç (2016) kadın öğrencilerin sürekli kaygılarının erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Pamuk, Hamurcu ve Armağan (2014) kadın öğrencilerin kariyer kaygılarının erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte literatüre bakıldığında başka çalışmalarda (Akgün, Gönen ve Aydın, 2007; Bozkurt 2004; Tümerdem, 2007) kadın öğrencilerin kaygı düzeylerinin erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Yazar-Aslan (2015) işsizliğe yönelik yaptığı alan araştırmasında kadın öğrencilerin işsizlikle karşı karşıya

kalma riskinin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Baltaş ve Baltaş (1998) kadınların stres karşısında gösterdikleri tepkinin genel olarak kaygı olduğunu söyler. Kariyer durumunun birey üzerinde stres faktörü olduğu düşünüldüğünde kadın öğrencilerin kariyer kaygısının yüksek çıkması bu açıdan beklenilen bir durum olarak değerlendirilebilir.

5.4. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt amacı, lise öğrencilerinin kariyer kaygısı puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmasıdır. Çıkan sonuçlara göre kariyer kaygısı toplam puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Nalbantoğlu Yılmaz ve Çetin Gündüz (2018) yapmış oldukları araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığını, meslek lisesi öğrencilerinin aile etkisine yönelik kariyer kaygılarının Fen Lisesi öğrencilerinin aile etkisine yönelik kariyer kaygısı puanlarından anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuşlardır. Öztemel (2012) de mesleki kararsızlık ile ilgili çalışmasında mesleki ve teknik lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının genel lise öğrencilerinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Sonuçlar arasında çıkan farklılığın olası sebepleri bu çalışmada öğrencilerin kariyer kaygısı toplam puanları üzerinden analiz ve değerlendirmelerin yapılmış olması ve katılımcıların yalnızca Anadolu lisesi ve mesleki teknik lise öğrencilerinden olması şeklinde yorumlanabilir. Son yıllarda eğitim sisteminde yapılan değişiklerle Anadolu liselerinin büyük bir kısmının puansız, adrese dayalı sistemle öğrenci aldığını düşünecek olursak, öğrencilerin akademik başarı durumlarının mesleki ve teknik lise öğrencilerine yakın olması, öğrencilerin kariyer kaygıları ile okul türleri arasında anlamlı bir farklılık olmamasının başka bir olası nedeni olabilir. Bu araştırmanın bir sınırlılığı olarak çalışma grubunun özellikleri, fen lisesi öğrencilerinin bu çalışmada yer almaması mevcut araştırmalardaki örneklemlerden daha az sayıda kişi içermesi de çıkan farklılığın başka bir sebebi olabilir.

5.5. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Başarı Durumlarına Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt amacı, lise öğrencilerinin kariyer kaygısı toplam puanlarının algılanan başarı durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Araştırma bulgularına göre kariyer kaygısı toplam puanlarının algılanan başarı durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre başarı durumu orta düzey olan öğrenciler, başarı durumu yüksek düzey olan bireylere göre daha fazla kariyer kaygısı yaşamaktadır. Benzer şekilde Nalbantoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz (2018) de lise öğrencilerinin kariyer kaygısını inceledikleri araştırmasında başarı durumu orta düzey olan öğrencilerin başarı durumu yüksek olan öğrencilere kıyasla anlamı düzeyde daha fazla meslek seçimine yönelik kariyer kaygısı yaşadığını bulmuştur. Çıkan sonuçlar bu çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Yine aynı çalışmada aile etkisine yönelik kariyer kaygısında ise düşük ve orta başarı algısına sahip öğrenciler ile yüksek başarı algısına sahip öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin işsizlik kaygısıyla ilgili yapılan başka bir çalışmada da akademik başarısı düşük olan bireylerin daha fazla işsizlik kaygısı yaşadıkları belirtilmiştir (Yazar Aslan, 2015). Tümerdem (2007) yapmış olduğu çalışmada başarı durumu iyi olan öğrencilerin düşük ve orta düzey başarıdaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde kaygılarının daha düşük olduğunu bulmuştur.

Benzer şekilde Akgün vd. (2007) de araştırmasında başarı durumu iyi olan öğrencilerin düşük ve orta başarıya sahip olan öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha az kaygı yaşadığını belirtmiştir. Bu araştırmada orta başarı algısına sahip öğrencilerin kariyer kaygısı başarısı yüksek başarı algısına sahip olan öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklı çıkmıştır. Bunun olası nedeni orta düzey başarıya sahip öğrencilerin kariyerleri ile hedeflerine ve isteklerine ulaşma konusunda kendilerini başarılı olan öğrencilere kıyasla daha yetersiz hissetmeleri olabilir. Varol (1990) öğrencilerin başarısız olduklarında doyum sağlayamadıklarını, güven duygularını kaybederek eksiklik duyguları yaşayabileceğini belirtmiştir. Bu da öğrencilerin daha yüksek düzeyde kariyer kaygısı yaşamalarında etkili olmuş olabilir.

5.6. Kariyer Kaygısı Ölçeği Toplam Puanlarının Algılanan Gelir Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt amacı, lise öğrencilerinin kariyer kaygısı toplam puanları ile algılanan gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Elde edilen bulgulara göre kariyer kaygısı toplam puanları ile öğrencilerin algılanan gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, Akgün, Gönen ve Aydın (2007) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırmalarında öğrencilerin gelir düzeyleri ile kaygı durumları arasında anlamlı ilişkili bulamamışlardır. Tümerdem (2007) üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu çalışmasında öğrencilerin gelir durumu ile kaygıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Çakmak ve Hevedanlı (2005) araştırmalarında bireylerin kaygı durumlarının sosyo-ekonomik düzeyleriyle anlamlı ilişkili olmadığı bulunmuşlardır. Bozkurt (2004) ‘ un yapmış olduğu başka bir çalışmada da öğrencilerinin sosyo-ekonomik durumları ile kaygı düzeyleri arasında ise anlamlı ilişki olmadığı belirtilmiştir. Sonuçlar bu çalışmanın sonucunu desteklemektedir.

Kariyer kaygısı ölçeği aileden kaynaklı ve meslek seçimine yönelik kariyer kaygısı olmak üzere iki boyutu temsil etmektedir. Meslek seçimi sosyo-ekonomik düzeyden ziyade, bireyin kendini tanıması, meslekleri tanıması ve kendine uygun bir mesleği seçmesi ile ilişkilidir. Dolayısıyla her sosyo-ekonomik düzeyden bireylerin meslek seçimi ile kariyer kaygısı yaşaması beklenebilir. Aileyi hayal kırıklığına uğratma konusunda yaşanan kariyer kaygısı ise daha çok öğrencilerin ailelerinin kendilerine ilişkin beklentileriyle ilgili bir kavramdır. Günümüzde her sosyo-ekonomik düzeyden aile, kendi imkanları çerçevesinde hatta bazen kendi imkanlarını zorlayarak çocuklarının eğitimine ve geleceğine yatırım yapmaktadır. Ailelerin çocuklarının kariyerlerine yaptıkları harcamalar, çocuklarına sundukları imkanlar manevi destekler sonrası ailelerin çocuklarının kariyeri ile ilgili bir başarı beklentisi içine girmeleri muhtemeldir. Beklentinin çocuk tarafından hissedilmesi ise aileyi hayal kırıklığına uğratmayla ilgili kariyer kaygısı yaşanmasına yol açabilir. Dolayısıyla her sosyo-ekonomik düzeyden öğrencilerin ailelerini hayal kırıklığına uğratma ile ilgili kariyer kaygısı yaşayabileceği söylenebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları özetlenmiştir ve çıkan sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının nelerle ilişkili olduğunun tespit edilmesi, gençlerin yaşadıkları kariyer kaygının daha iyi anlaşılması ve kariyer kaygısıyla mücadele etme de önleyici ve güçlendirici çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir. Bu araştırmada da lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kaygısını ne düzeyde yordadığı incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile nevrotiklik kişilik özelliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
2. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile uyumluluk kişilik özelliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
3. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile sorumluluk kişilik özelliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
4. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile dışadönüklük kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
5. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile yeniliğe açıklık kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
6. Lise öğrencilerinin nevrotiklik ve uyumluluk kişilik özellikleri kariyer kaygılarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.
7. Lise öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre kariyer kaygısı farklılaşmaktadır. Buna göre kadın lise öğrencilerinin kariyer kaygıları erkek lise öğrencilerinin kariyer kaygılarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.
8. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı okul türüne göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir.
9. Lise öğrencilerinin algılanan başarı durumuna göre kariyer kaygısı anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre algılanan başarı durumu orta düzey olan

öğrencilerin kariyer kaygıları, algılanan başarı durumu yüksek olan öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

10. Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı algılanan gelir durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara Öneriler

1. Araştırmanın çalışma grubu Adana ili merkez ilçesinde öğrenim görmekte olan resmi anadolu lisesi ve mesleki teknik lise öğrencileriyle sınırlıdır. Aynı çalışma farklı il ve ilçelerden resmi anadolu liseleri, mesleki teknik liseler, fen liseleri ve özel liseler de dahil edilerek yapılabilir.
2. Araştırma nicel veri toplama yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Literartürde kariyer kaygısı kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olması sebebiyle konuyla ilgili daha derinlemesine bilgi edinilmesi maksadıyla nitel veri toplama yöntemleri de kullanılarak konu araştırılabilir. Nicel veri toplama yöntemlerinin yanı sıra nitel veri toplama yönteminin de kullanılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.
3. Bu araştırmada BFKÖ ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkiler çoklu regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Aynı konu farklı analiz yöntemleri ve farklı araştırma modelleri kullanılarak da (Yapısal Eşitlik Modeli gibi) çalışılabilir.
4. Bu araştırmada veriler kariyer kaygısı ölçeğinin toplam puanları üzerinden analiz edilip yorumlanmıştır. Yapılacak olan başka çalışmalarda, kariyer kaygısı ölçeğinin alt boyutları olan meslek seçimine yönelik kariyer kaygısı ve aile etkisine yönelik kariyer kaygısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenebilir.
5. Bu araştırmada beş faktör kişilik özellikleri, kariyer kaygısını % 19 gibi bir oranda açıklamaktadır. Dolayısıyla kariyer kaygısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye aracılık edeceği düşünülen aracı değişkenler; başa çıkma yöntemleri, denetim odağı, umut, iyimserlik, öznel iyi oluş, yaşam doyumu gibi kavramlar da dahil edilerek araştırmanın kapsamı genişletilebilir. Sonuçlar bu araştırma sonuçlarıyla kıyaslanabilir.
6. Türkiye' de kariyer kaygısı henüz yeni araştırılmaya başlanmış bir konu olması sebebiyle yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bununla birlikte Türkiye' de

üniversite öğrencilerinin ya da çalışma hayatında bulunan bireylerin kariyer kaygısını ölçen bir ölçek bulunmamaktadır. Bu kişilere yönelik geliştirilecek olan bir kariyer kaygısı ölçeği gelecekte yapılacak olan çalışmalara ve literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

6.2.2. Ugyulayıcılara Öneriler

1. Kişilik özelliklerinin kariyer kaygısını yordadığının tespit edildiği bu araştırmadan yola çıkılarak, okul psikolojik danışmanları öğrencilerin kişilik özelliklerini tespit ederek onların yaşayacakları kariyer kaygısını ön görebilir ve buna yönelik kariyer kaygısını azaltıcı müdahale programları geliştirebilirler.
2. Bu araştırmanın sonucunda nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer kaygılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler duygularını dengede tutma konusunda güçlük yaşayan bireylerdir. Okul psikolojik danışmanlarının özellikle liselerde nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerle yapacakları psikolojik danışma hizmetleri, bu bireylerin hem psikolojik yönden güçlendirilmesine, hem de onların kariyer kaygılarını azaltmalarına katkıda bulunacaktır.
3. Bu araştırmanın sonucunda sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha az kariyer kaygısı yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Kimlik ve kişilik gelişim dönemi yılları olan lise yıllarında özellikle eğitimcilerin ve psikolojik danışmanların öğrencilerde olumlu kimlik ve kişilik gelişimini destekleyici faaliyetlere yer vermesi, işlevsel kişilik özelliklerini kazanmalarına katkı sağlayacak etkinliklere yer vermeleri önemlidir. Öğrenciler hem kimlik gelişimine hem de kariyer gelişimini desteklenmesine hem de kişilik gelişimlerine katkı sağlayacaktır.
4. Bu araştırma sonucunda algılanan başarı durumu orta düzey olan öğrencilerin, algılanan başarı durumu yüksek olan öğrencilerden daha fazla kaygı yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, başarı durumları orta düzeyde olan öğrencilerin, başarı durumlarını artırıcı rehberlik faaliyetleri düzenlenmesi (verimli çalışma yöntemleri hakkında bilgi verilmesi, motivasyon artırıcı çalışmalar vb.) okulda açılan kurs, etüt gibi ders çalışma faaliyetlerine yönlendirilmesi, onların başarı düzeylerinin yükselmesine katkı sağlarken, aynı zamanda kariyer kaygılarının da azaltılmasında etkili olacaktır.

5. Okul PDR servislerince kariyer kaygısının alt boyutlarından olan aileden kaynaklı kariyer kaygısını azaltıcı rehberlik çalışmaları, anne baba tutumlarını işlevselleştirici aile eğitimleri öğrencilerin yaşadıkları kariyer kaygısını azaltmada etkili olacaktır.
6. Okul PDR servislerince kariyer kaygısının alt boyutlarından olan meslek seçimi konusunda öğrencilerin meslek seçimini kolaylaştırıcı müdahale programları geliştirilmesi öğrencilerin kariyer kaygısının azaltılmasına katkı sağlayacaktır.
7. Ortaöğretimde ilerleyen yıllarda kurulması planlanan kariyer ofislerinde kariyer kaygısına yönelik müdahalelere yer verilmesi, hem kariyer danışmalığı alanının gelişimine, hem hizmeti alan bireylerin kariyer gelişimlerine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Ahmetoğulları, K., & Güneş, M. (2017). Öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açılarına etkisi: hilvan myo örneği, MESTEK 2017| 4. *Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,* Burdur, 127-142.

Akgün, A., & Aydın, S. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Elektronik *Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(20), 283-299.

Alaçatlı, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin zaman perspektifleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International journal of conflict management,9*(4), 336-355.

Aral, N. & Başar, F. (1998). Çocukların kaygı düzeylerinin yaş, cinsiyet, sosyo ekonomik düzey ve ailenin parçalanma durumuna göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim, 22*(110).

Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış.* İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Atli, A. (2017). Five-factor personality traits as predictor of career maturity. *Eurasian Journal Of Educational Research, 68*, 151-165.

Aydın, Ç. (2014). Üniversite *öğrencilerinde kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aytaç, S., (2000). *İnsanı anlama çabası,* Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.

Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(37), 86-95.

Bacanlı, H. (2002). *Gelişim ve öğrenme.* Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayali bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: sifatlara dayali kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7*(2), 261-279.

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1988). *Stres ve başa çıkma yolları.* Remzi Kitabevi.

Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, *23*(5), 611.

Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi, 24*(63), 20-34.

Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 12* (2). 181-190

Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait-multimethod analyses of the big five in spanish and english. *Journal of personality and social psychology*, *75*(3), 729.

Berger-Gross, V., Kahn, M. W., & Weare, C. R. (1983). The role of anxiety in the career decision making of liberal arts students. *Journal of Vocational Behavior, 22*(3), 312-323.

Bowlby, J. (1988). A secure base: Parent-child attachment and healthy human development.New York: Basic Books.

Bozkurt, N. (2004). Bir grup üniversite öğrencisinin depresyon ve kaygı düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler. *Eğitim ve Bilim, 29*(133).

Braunstein-Bercovitz, H., Benjamin, B. A., Asor, S., & Lev, M. (2012). Insecure attachment and career indecision: Mediating effects of anxiety and pessimism. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 236-244.

Bunevicius, A., Katkute, A., & Bunevicius, R. (2008). Symptoms of anxiety and depression in medical students and in humanities students: relationship with big-five personality dimensions and vulnerability to stress. *International Journal of Social Psychiatry*, *54*(6), 494-501.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Atıf İndeksi, 1-360.

Campagna, C.G., & Curtis, G.J. (2007). So worried i don't know what to be: anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Australian Journal of Guidance and Counseling*, *17*, 91-96.

Caprara, G.V. & Cervone, D. (2000). *Personality determinants, dynamics, and potentials* (1.et.). Cambridge: Cambridge University Press.

Chamorro-Premuzic, T., Ahmetoglu, G., & Furnham, A. (2008). Little more than personality: Dispositional determinants of test anxiety (the Big Five, core self-evaluations, and self-assessed intelligence). *Learning and Individual Differences, 18*(2), 258-263.

Chang, Y. (2007). *Examining the relationships among dysfunctional beliefs, career anxiety, coping styles and career indecision using a cognitive behavioral theory approach* (Doctoral dissertation, Purdue University).

Ciccarelli, S. K. ve White, J. N. (2016). *Psikoloji* (D. N. Şahin, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2015).

Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N., & Ramirez, R. (2008). Dimensions of career indecision among Puerto Rican college students. *Journal of College Students Development, 49,* 81-94.

Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: a revision of the neo personality Inventory. *Personality and individual Differences, 12*(9), 887-898.

Costa, P. T., & McCrea, R. R. (1992). Revised neo personality inventory (neo pi-r) and neo five-factor inventory (neo-ffi). *Psychological Assessment Resources*.

Cox, B. J., Borger, S. C., Taylor, S., Fuentes, K., & Ross, L. M. (1999). Anxiety sensitivity and the five-factor model of personality. *Behaviour Research and Therapy, 37*(7), 633-641.

Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve davranışları.* Basım, Ankara: Remzi Kitabevi.

Çakmak, Ö., & Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve fen-edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(14), 115-127.

Çetin-Gündüz, H., & Nalbantoğlu-Yılmaz, F. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(3): 1008-1022

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (Vol. 2)*. Ankara: Pegem Akademi.

Daniels, L.M., Stewart, T. L., Stupnisky, R.H., Perry, R.P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Soc Psychol Educ., 14,* 409–426.

Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ıle iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Develioğlu, K. & Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences. 18*(2).

Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology, 41,* 417-440

Doğan, O.(1995) *Sağlık alanında davranış bilimleri,* Dilek Ofset Matbaacılık, Sivas.

Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14*(1).s.56-64.

Eroğlu, F. (1996) *Davranış Bilimleri,* İstanbul: Beta Basım Yayınları.

Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2016). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *4*(36).

Eysenck, H. J., & Wilson, G. D. (1995). *Kişiliğinizi tanıyın.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Feist, J. and Feist, G. J. (2002). *Theories of personality (5th ed.)*. New York: Mcgraw-Hill Higher Education.

Fuqua, D.R., Newman, J. L., & Seaworth, T.B. (1988). Relation of state and trait anxiety to differentcomponents of career indecision. *Journal of Counseling Psychology, 35*(2), 154-158.

Fuqua, D.R., Seaworth, T.B., & Newman, J.L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of vocational behavior, 30,* 175–186.

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.

Germeijs, V., Verschueren, K., & Soenens, B. (2006). Indecisiveness and high school students' career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety. *Journal of Counseling Psychology, 53*(4), 397-410

Gerring J. R. and Zimbardo, G. P. (2012). *Psikoloji ve yaşam: Psikolojiye giriş*, (Çev. G.Sart). Ankara: Nobel Yayınları.

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In. D. Brown (Eds.), *Career Choice and Development* 85–148. New York: Wiley.

Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3*(2), 23-36.

Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* (2. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Hardin, E. E., Varghese, F. P., Tran, U. V., & Carlson, A. Z. (2006). Anxiety and career exploration: Gender differences in the role of self-construal. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 346-358.

Hartman, B.W., Fuqua, D.R., & Blum, C.R. (1985). A path-analytic model of career indecision. *The Vocational Guidance Quarterly, 33*, 231-240.

Hartung, P.J., Porfeli, E.J., & Vondracek, F.W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 385-419.

Hawkins, J.G., Bradley, R.W., & White, G.W. (1977). Anxiety and the process of deciding about a major and a vocation. *Journal of Counseling Psychology, 24*, 398-403.

Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1992). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches.* New York, NY: HarperCollins.

İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. (2014). *Kişilik kuramları* (8. baskı). Ankara: APegem Akademi.

İyigün, U. H. (2014) . *Kişilik özelliklerinin iş performansına etkisi: çalışanlar üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi: İstanbul.

Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 47-52.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology, 52*(3), 621-652.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1998) *Kültürel psikoloji*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Kahveci, H. (2001). *Yardım arama davranışları ile fatalistik düşünce ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış, Trabzon.

Kaplan, D. M., & Brown, D. (1987). *The role of anxiety in career indecisiveness. The Career Development Quarterly 36*, 148-162.

Karakaya, S. (2008). *Dindarlık ve kişilik arasındaki ilişki: Allport ve Fromm'un karşılaştırmalı analizi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

Kardaş, S. (2018) *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kırdök, O., & Kayadibi, S. (2018). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlığının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Journal of Strategic Research in Social Science, 4*(1), 79-90.

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

Kozak, M. A. & Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 13* (1), 41-52.

Köroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *19*(2), 137-157.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kuzgun, Y. (2011). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Nobel.

Le Gall, A. (2006). *Anksiyete ve Kaygı*,(çev.) İ. Yerguz, Ankara: Dost Yayınları.

Levy, J. J., & Lounsbury, J. W. (2011). Big Five personality traits and performance anxiety in relation to marching arts satisfaction. *Work*, *40*(3), 297-302.

Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D…& Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment, 11*(3), 287-307.

Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 25-39.

Lounsbury, J. W., Smith, R. M., Levy, J. J., Leong, F. T., & Gibson, L. W. (2009). Personality characteristics of business majors as defined by the big five and narrow personality traits. *Journal of Education for Business, 84*(4), 200-205.

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

Mallet, P. (2002). Anxiety aroused by thoughts on future academic and professional careers during adolescence: *The development of a major form of social anxiety. Carriérologie, 8*, 599-618.

McAdams, D.P. (2008). The person: *An introduction to the science of personality psychology* (5. Et.). New Jersey: Wiley.

Mccrae, R. R. & Costa, P. T. (1991). Test and assessment the NEO personality ınventory: using the five-factor model in counseling, *Journal of Counseling & Development, Vol: 69*, (s:367-392).

McCrae, R. R., Costa Jr, P. T. and Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. *Personality and Individual Differences, 12*(9), 887-898.

McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory Perspective*. New York: Guilford Press.

Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 233-247.

Mojgan, F.H., Kadir, R.A., & Soheil, S. (2011). The relationship between state and trait anxiety and career indecision of undergraduatestudents. *International Education Studies, 3*, 31-135.

Morgan, C. T. (2005). *Psikolojiye giriş.* (Yayın Sorumlusu: Sirel Karakaş) Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Yayınları. No:1.

Nalbantoglu Yılmaz, F., & Cetin Gunduz, H. (2018a). Career ındecision and career anxiety in high school students: an ınvestigation through structural equation modelling. *Eurasian Journal of Educational Research, 78*, 23-41.

Nalbantoğlu Yılmaz, F. & Çetin Gündüz, H. (2018b). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18* (3), 1585-1602

Nelson, K. W. (2011). *Motivation and personality: An examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program*. Capella University.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.

O'Hare, M.M., & Tamburri, E. (1986). Coping as moderator of a moderator of the relation between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 33*, 255- 264..

Okutan, E., & Akbaş, M. G. (2019). 15-24 Yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7*(1).

Ordun, G. (2005). Kişilik faktörleri ve satış temsilcilerinin performansı arasındaki ilişkiler üzerine bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi, 16*(51), 56-68.

Orhan, U. (2015) Kişilik özellikleri, kültürel değerler ve kariyer engelleri arasındaki etkileşim: lisans ve ön lisans öğrencilerinin karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(4), 63-86.

Öner, N. (1997) *Durumluk-sürekli kaygı envanterinin türk toplumunda geçerliliği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi. Ankara

Özhan, M. B. (2015) *Lise öğrencilerinin mesleki değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Öztemel, K. (2012) Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32*(2), 459-477.

Özyürek, R. (2013) *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences, 45*(8), 811-815.

Pamuk, Y., Hamurcu, H., & Armağan, B. (2014) Sınıf öğretmeni adaylarının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi (İzmir-Buca Örneği). *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3*(2), 293-316.

Parlak, Ö., & Koçoğlu Sazkaya, M. (2018) Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. (Turkish). *Sosyal Bilimler Arastirmalari Dergisi, 8*(1), 149.

Peng, H. (2005). Reduction in state anxiety scores of freshmen through a course in career decision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*: 293–302.

Pervin, L.A. ve John, O.P. (2000). *Personality theory and research. Crawfordsville*: LCI Design.

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 692-697.

Pişkin, M. (2012). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler (Ed.: Binnur Yeşilyaprak) İçinde: *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Plotnik, R., Geniş, T., Çiftçi, S. D., & Dağ, H. (2009). *Psikoloji'ye giriş*. Kaknüs Yayınları.

Robbıns, S. P.; Judge, T. A., (2013). *Örgütsel Davranış* (Çev: İ. Erdem), Ankara: Nobel Yayınları.

Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly, 48*(1), 3-18.

Santrock, J. W. (2012). *Ergenlik.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Sayar, K. ve Dinç, M. (2013). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Dem Yayınları, 4.baskı, 95-106.

Schmitt, N. (2004). Beyond the big five: ıncreases in understanding and practical utility. *Human Performance, 17*: 347–357

Schooler, C., Mulatu, M. S., & Oates, G. (1999). The continuing effects of substantively complex work on the intellectual functioning of older workers. *Psychology and aging, 14*(3), 483.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior, 58*(1), 1-21.

Shi, M., Wang, X., Bian, Y., & Wang, L. (2015). The mediating role of resilience in the relationship between stress and life satisfaction among Chinese medical students: a cross-sectional study. *BMC medical education, 15*(1), 16.

Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-focused attention and career anxiety: the mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly, 67*(2), 110-125.

Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.

Somer, O. (1998). Türkçede kişilik özelliğini tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör analizi. *Türk Psikoloji Dergisi, 13*(42),17-32.

Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi–ı: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi, 17* (49), (s:21–33).

Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (2009). Assessment of emotions: anxiety, anger, depression, and curiosity. *Applied Psychology: Health And Well-Being, 1*(3), 271-302.

Super, D.E. (1990). A life span, life space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.) içinde, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2. ed., ss. 197–261).* San Fransico: Jossey-Bass.

Şanlı Kula, K., & Saraç, T. (2016). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı/the future anxiety of the university students. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(33), 227-242.

Şentepe, A., & Güven, M. (2015). Kişilik özellikleri ve dindarlık ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 17*(31), 28-44.

Şeyhoğlu, M. (2005). *Öğretmenlerin ve yöneticilerin bilgisayar kaygı düzeyleri.* Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Taştemur, B. (2018) *Beş Faktör kişilik özelliklerinin algilanan iş performansi üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: özel sektör çalışanlari üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TDK. (2019, Mayıs). www.tdk.gov.tr adresinden elde edildi.

Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education, 29*(4), 158-165.

Thomas J.C. & Segal D.L. (2006) *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology*. New Jersey, Wiley.

Tozkoparan, G. (2013). Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Cilt:9*, Yıl:9, Sayı:2. 189-231.

Tuncer, M. (2011). Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 6(2).

Tümerdem, R. (2007). Dicle üniversitesi eğitim fakültesi ve fen-edebiyat fakültesi kimya son sınıf öğrencilerinin kaygılarını etkileyen etmenler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(20), 32-45.

TÜİK. (2019, Şubat). www.tuik.gov.tr adresinden elde edildi

Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Varol, Ş., (1990). *Lise son sınıf öğrencilerinin kaygılarını etkileyen etmenler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun.

Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French dolescents: the specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior,* doi: 10.1016/j.jvb.2015.06.005.

Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment and parenting style. *Journal of VocationalBehavior,67*(153-168).

Vondracek, F. W. (1998.) Career development: a lifespan perspective (Introduction to the special section). *International Journal Behavior Development, 22*, 1-6.

Vreeke, L. J., & Muris, P. (2012). Relations between behavioral inhibition, big five personality factors, and anxiety disorder symptoms in non-clinical and clinically anxious children. *Child Psychiatry & Human Development, 43*(6), 884-894.

Weinstein, F. M., Healy, C. C., & Ender, P. B. (2002*). Career choice anxiety, coping, and perceived control. The Career Development Quarterly, 50*(4), 339-349.

Yazar-Aslan, B. (2015). Genç işsizliğe yönelik alan araştırması: üniversite öğrencileri arasında kaygı ve umutsuzluk. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 6*(2),71-86.

Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, A.E. (2011). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8*, ISSN: 1303-2860.

Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde rehberlik hizmetleri: okulöncesi eğitim-ilköğretim-ortaöğretim.* Nobel Yayın Dağıtım.

Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya.* Ankara: Pegem Yayıncılık.

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.

Zeidner, M. (2007). *Test anxiety in educational contexts: Concepts, findings, and future directions*. In P. A. Schutz & R. Pekrun (Eds.), Emotion in education 165–184. San Diego, CA: Academic Press.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. Bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Kariyer Kaygısı Ölçeği

Bu ölçek, kariyer kaygısının belirlenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlarda doğru veya yanlış cevap söz konusu değildir, önemli olan sizin görüşlerinizdir. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise kariyer kaygı durumuna ilişkin ifadelere yer verilmektedir. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, buna ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı liste üzerinde ayrılan yere işaretleyiniz. Her bir ifadeye ilişkin görüşünüzü belirtiniz. İşaretsiz ifade bırakmayınız.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐Erkek

Yaşınız: …….....

Okulunuz: ☐ Anadolu Lisesi ☐Mesleki Lise

Başarı Durumunuz: : ☐ Düşük ☐Orta ☐Yüksek

Gelir Durumunuz: ☐ Düşük ☐Orta ☐Yüksek

Ek 2. Kariyer Kaygısı Ölçeği Örnek Maddeler

	KARİYER KAYGISI ***Aşağıda kariyer kaygı durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi ilgili paranteze (x) işareti koyarak belirtiniz.***	**Tamamen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kararsızım**	**Katılmıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
1	Ailemin mesleki planlarımı anlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.					
2	Ailemin meslek seçimiyle ilgili kararlarımı onaylamayacağı düşüncesi beni huzursuz ediyor.					
6	Meslek seçimi yapma düşüncesi çok fazla gerilmeme neden oluyor.					
7	Mesleki geleceğimi düşündüğümde huzursuzlanıyorum.					
8	Mesleki ideallerime ulaşma sürecinde önüme çıkabilecek engelleri düşününce içim sıkılıyor.					
9	Seçeceğim meslekte hayal kırıklığına uğrama düşüncesi beni rahatsız ediyor.					
13	Seçeceğim mesleğin bana uygun olup olmayacağı düşüncesi beni tedirgin ediyor.					
14	Gelecekte istediğim mesleği yapamayacağımdan kaygılanıyorum.					

SORULARI İÇTENLİKLE YANITLADIM: EVET ( ) HAYIR ( )

Ek 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Örnek Maddeler

(BFKÖ) Aşağıda verilerin ifadelerde sizi en iyi yansıtan rakamlardan bir tanesini işaretleyiniz.(1=Kesinlikle katılıyorum, 2= Katılmıyorum,3= Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum.)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Konuşkan biriyim	1	2	3	4	5
2	Başkasının hatasını bulmaya yatkınım	1	2	3	4	5
3	Bir işi tam yaparım	1	2	3	4	5
4	Karamsar hüzünlü biriyim	1	2	3	4	5
5	Orijinal Biriyim, yeni fikirler üretirim	1	2	3	4	5
11	Enerji doluyum.	1	2	3	4	5
12	Başkaları ile ağız dalası (sözlü kavga) başlatırım.	1	2	3	4	5
13	Bir görevin (çalışma, ödev, is) verilmesi için güvenilir biriyim.	1	2	3	4	5
14	Gergin olabilirim.	1	2	3	4	5
17	Bağışlayıcıyım	1	2	3	4	5
18	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.	1	2	3	4	5
19	Endişeli biriyim	1	2	3	4	5
20	Hayal gücüm kuvvetlidir.	1	2	3	4	5
27	Başka insanlara karsı soğuk ve ilgisizim.	1	2	3	4	5
28	Bir işi bitirmeden, yarıda bırakmam.	1	2	3	4	5
29	Duygu durumum (modum) değişkendir.	1	2	3	4	5
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
31	Bazen utangaç ve çekingenim.	1	2	3	4	5
32	Herkese karsı düşünceli ve saygılıyım.	1	2	3	4	5
35	Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
36	Dışa dönük, sosyal biriyim.	1	2	3	4	5
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	1	2	3	4	5
38	Plan yapar ve bu planları uygularım.	1	2	3	4	5
39	Çabuk heyecanlanırım.	1	2	3	4	5
42	Başkaları ile yardımlaşmayı severim.	1	2	3	4	5
43	Dikkatim çabuk dağılır.	1	2	3	4	5
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.	1	2	3	4	5

Ek 4. MEB İzin Belgesi

T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Ek-2

Sayı : 98258552-604.01.01-E.7763630 17.04.2019
Konu : Semanur Kayadibi'nin Uygulama İzni

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Çukurova Üniversitesinin 20/03/2019 tarih ve 10898 sayılı yazısı.

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Semanur Kayadibi'nin hazırladığı "Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygıları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Çukurova ilçesinde bulunan yazı ekindeki liselerde uygulamak istediği ile ilgili ilgi yazı ekte sunulmuştur.

Söz konusu uygulama çalışmasının, İlimiz İl Araştırma Değerlendirme Komisyonu'nun, 28/03/2019 tarihli "Uygundur" raporu doğrultusunda, Müdürlüğümüze bağlı belirtilen kurumlarda 2018/2019 eğitim-öğretim yılında, eğitim-öğretimin aksatılmasına mahal vermeden ekteki mühürlü anketler kullanılarak gönüllülük esasına göre ve veli izin belgeleri toplanarak okul idaresi tarafından muhafazasından sonra yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Murat BİLAL
Müdür Yardımcısı

OLUR
17.04.2019
Veysel DURGUN
Milli Eğitim Müdürü

Adres: İl Milli Eğitim Müdürlüğü
Elektronik Ağ:
e-posta: arge01@meb.gov.tr

Bilgi için:
Tel: 0 (322) 458 83 71
Faks: 0 (000) 000 16 66

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 8030-0e4b-3352-9cb9-4ef1 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Semanur KAYADİBİ
Adres: Çukurova/ADANA
e-mail: semanur.kydb@gmail.com

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Lisans 2009-2013 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
Yüksek Lisans 2016-2019 Çukurova Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

İş Deneyimi

2013 – 2016 Rehber Öğretmen, MEB, Gaziantep
2016- 2019 Rehber Öğretmen, MEB, Adana

Yayınlar

Kayadibi, S. & Kırdök, O. (2018). Personality Traits as a Predictor of Career Indecision of High School Students. *Journal of Strategic Research in Social Science*, *4*(1), 79-90.

Sunumlar, Katılınan Konferanslar/Seminerler

Bilişsel Davranışçı Terapistler Derneği, Çözüm Odaklı Kısa Süreli Terapi Eğitimi
9. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğrencileri Kongresi
Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilişsel Davranışçı Terapi Eğitimi Semineri

Bilişim Teknolojilerine dair Beceriler

SPSS Paket Programı
Microsoft Office

İlgi Alanları

Psikoloji, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Kariyer Danışmanlığı