ANADOLU UNIVERSITY | GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES
AJESI
ANADOLU JOURNAL OF EDUCATIONAL SCIENCES INTERNATIONAL

DOI: 10.18039/ajesi.1833995

The Role Of Proactive Personality Traits And Future Orientation In The Relationship Between Adolescents' Career Decision-Making Difficulties And Career Adaptability[1]

Yağmur GÜNDOĞDU[2], Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN[3]

Date Submitted: *01.12.2025* ***Date Accepted:*** *01.04.2026* ***Type:*** *Research Article*

Abstract

This study was conducted to examine the relationships among career adaptability, career decision-making difficulties, proactive personality traits, and future orientation in high school students. The Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (Bacanlı), the Shortened Proactive Personality Scale (Akın & Özcan), the Future Vision Scale (Akça, Korkmaz & Alkal), and the Career Adapt-Abilities Scale (Erdoğmuş & Yeşilyaprak) were utilized in the research. The study employed an explanatory sequential mixed-methods design. In this design, quantitative data were first collected and analyzed, followed by the collection of qualitative data to provide a more in-depth explanation and interpretation of the quantitative findings. Analyses conducted through structural equation modeling (SEM) revealed that proactive personality plays a partial mediating role between career decision-making difficulties and career adaptability, whereas future orientation does not serve a mediating role. Qualitative findings indicated that adolescents' experiences in the career decision-making process were organized under three main themes: career decision process: uncertainties and challenges, action-oriented career attitude, and vocational identity and search for meaning. The theme career decision process: uncertainties and challenges consisted of the subthemes of future uncertainty, family and social expectations, and interest–ability mismatch. The action-oriented career attitude theme included the subthemes risk-taking and opportunity creation, and planned progress and strategic thinking. The vocational identity and search for meaning theme comprised the subthemes alignment of self-characteristics with career goals and integration between profession and lifestyle. These findings emphasize the need to strengthen career counseling services and to provide greater support for students in their career planning processes.

Keywords: Career decision-making difficulties, proactive personality, future vision, career adaptability

Cite: Gündoğdu, Y., & Eraslan Çapan, B., (2026). The Role Of Proactive Personality Traits And Future Orientation In The Relationship Between Adolescents' Career Decision-Making Difficulties And Career Adaptability. *Anadolu Journal of Educational Sciences International, 16*(2), 479-503. https://doi.org/10.18039/ajesi.1833995

CC BY NC SA

[1] This study is derived from a doctoral thesis being prepared within Guidance and Psychological Counselling Program, Department of Educational Sciences, Graduate School, Anadolu University, Eskişehir 26470, Türkiye.

[2] Doctoral Candidate in Psychological Counseling, Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, Guidance and Psychological Counseling PhD Program, Eskişehir, yagmur_gundogdu@anadolu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-7585-5554

[3] Prof. Dr., Anadolu University, Faculty of Education, Eskişehir, beraslan@anadolu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-5000-7321

ANADOLU UNIVERSITY | GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES
AJESI
ANADOLU JOURNAL OF EDUCATIONAL SCIENCES INTERNATIONAL

DOI: 10.18039/ajesi.1833995

Ergenlerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Kariyer Uyumu Arasındaki İlişkide Proaktif Kişilik Özellikleri ve Gelecek Yönelimlerinin Rolü [1]

Yağmur GÜNDOĞDU[2], Bahtiyar ERASLAN ÇAPAN[3]

Gönderim Tarihi: *01.12.2025* ***Kabul Tarihi:*** *01.04.2026* ***Türü:*** *Araştırma Makalesi*

Öz

Bu araştırma, lise öğrencilerinin kariyer uyumu ile kariyer karar verme güçlüklerinin proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yönelimi arasındaki aracılık rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (Bacanlı), Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (Akın & Özcan), Gelecek Vizyonu Ölçeği (Akça, Korkmaz & Alkal) ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Erdoğmuş & Yeşilyaprak) kullanılmıştır. Araştırmada açıklayıcı karma desen kullanılmış olup, öncelikle nicel veriler toplanarak analiz edilmiş, ardından bu verilerin daha ayrıntılı şekilde yorumlanabilmesi için nitel veriler elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli (YEM) ile yapılan analizler, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında proaktif kişilik özelliğinin kısmi aracı rolü olduğu, bununla birlikte gelecek yöneliminin aracılık rolünün olmadığı bulunmuştur. Nitel analiz bulguları, ergenlerin kariyer karar sürecindeki deneyimleri kariyer karar süreci: belirsizlikler ve zorluklar, eylem odaklı kariyer tutumu, mesleki kimlik ve anlam arayışı şeklinde üç ana tema altında yer almaktadır. Bu temalar; kariyer karar süreci: belirsizlikler ve zorluklar, geleceğe dair belirsizlik, aile ve toplumsal beklentiler, ilgi–yetenek uyumsuzluğu alt temalarından oluşmaktadır. Eylem odaklı kariyer tutumu ise risk alma ve fırsat yaratma, planlı ilerleyiş ve stratejik düşünme alt temalarından oluşmuştur. Mesleki kimlik ve anlam arayışı, benlik özellikleri ile mesleki hedeflerin uyumlanması, meslek ve yaşam tarzı arasındaki bütünlük şeklinde alt temalardan oluşmuştur. Bu bulgular, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin güçlendirilmesi ve öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde daha fazla desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar kelimeler: Kariyer karar verme güçlüğü, proaktif kişilik özelliği, gelecek vizyonu, kariyer uyumu

Atıf: Gündoğdu, Y., & Eraslan Çapan, B., (2026). Ergenlerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Kariyer Uyumu Arasındaki İlişkide Proaktif Kişilik Özellikleri ve Gelecek Yönelimlerinin Rolü. *Anadolu Journal of Educational Sciences International, 16*(2), 479-503. https://doi.org/10.18039/ajesi.1833995

[1] Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı bünyesinde hazırlanmakta olan doktora tezinden üretilmiştir.

[2] Doktorant Psikolojik Danışman, Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı öğrencisi, Eskişehir, yagmur_gundogdu@anadolu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-7585-5554

[3] Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eskişehir, beraslan@anadolu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-5000-7321

Giriş

Günümüzde kariyer gelişim süreci, değişen iş piyasası ve sosyoekonomik belirsizlikler nedeniyle giderek daha karmaşık bir hâl almaktadır (Hirschi, 2011; Savickas, 2013). Geleneksel mesleklerin dönüşüm geçirmesi ve yeni iş alanlarının ortaya çıkmasıyla birlikte bireylerin kariyer gelişimleri için sadece mesleki becerilerinin değil, aynı zamanda esneklik kazanma, uyum sağlama, risk alabilme gibi proaktif kişilik özelliklerinin ve gelecek yönelimli olmalarının da iş yaşamı tarafından beklenmektedir (Crant, 2000; Hall, 2002). Günümüzde bireylerin sağlıklı kariyer gelişiminde sistemsel faktörlerin yanında kişisel özelliklerinin de oldukça önemli rolü bulunmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada çalışma grubundaki ergenlerin sağlıklı kariyer gelişimi ve uyumunda proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yöneliminin rolü araştırılmıştır.

Problem Durumu

Kariyer süreci, günümüz dünyasında hızla değişmekte ve bireylerin mesleki yönelimlerini belirleme süreci giderek karmaşık hale gelmektedir. İş dünyasında aranan niteliklerin farklılaşması, yetenek çeşitliliği ihtiyacı ve artan rekabet, meslek seçimlerini zorlaştırmaktadır (Gati ve Levin, 2014). Özellikle lise öğrencileri, hem ergenlik döneminin getirdiği fiziksel, bilişsel ve duygusal değişimlerle mücadele etmek hem de kariyerlerine yön verecek kararı vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu süreçte bireylerin kendilerini tanımaları ve kariyer seçenekleri hakkında farkındalıkları bilinçli kararlar alabilmeleri açısından kritik öneme sahiptir (Gülbahçe, 2009; Savickas, 2012; Savi-Çakar ve Uzun, 2021).

Kariyer uyumu, bireyin kariyer gelişim sürecinde karşılaştığı görev ve mesleki geçişlerle başa çıkabilmesini sağlayan ve ilgi (concern), kontrol (control), merak (curiosity) ve güven (confidence) boyutlarından oluşan psikososyal bir kaynak olarak tanımlanmaktadır (Savickas & Porfeli, 2012). Bu uyum kaynakları, bireylerin kariyer gelişim görevlerini planlama, mesleki seçenekleri keşfetme ve kariyer kararlarını yönetme süreçlerinde aktif rol oynamaktadır (Hirschi, 2011). Literatürde kariyer uyumunun kariyer karar verme süreçleri, mesleki doyum ve değişen iş koşullarına uyum gibi çeşitli kariyer sonuçlarıyla anlamlı biçimde ilişkili olduğu gösterilmektedir (Duffy et al., 2016; Johnston et al., 2013; Rudolph et al., 2017).

Kariyer uyumunu etkileyen temel faktörler arasında bireyin kariyer karar verme süreçleri etkilidir. Kariyer karar verme süreci, bireyin gelecekteki mesleki yönelimini belirlemesi açısından önemli bir dönemi kapsamakta olup, bu süreçte yaşanan güçlükler bireyin kariyer uyumunu doğrudan etkileyebilmektedir. Kariyer karar verme güçlüğü yaşayan bireylerin, mesleki gelişim süreçlerinde daha fazla belirsizlik yaşadıkları, karar alma mekanizmalarında zorlandıkları ve kariyer uyum düzeylerinin düşük olduğu belirtilmektedir (Gati & Levin, 2014; Germeijs & De Boeck, 2002).

Kariyer uyumunun gelişiminde bireyin kişilik özellikleri de belirleyici bir faktördür. Özellikle proaktif kişiliğe sahip bireyler, kariyer süreçlerini daha bilinçli yönetebilmekte, iş dünyasının değişken yapısına daha hızlı uyum sağlayabilmekte ve mesleki hedeflerine yönelik daha sağlam adımlar atabilmektedir (Hirschi, 2009; Seibert, et al., 2001). Literatürde, proaktif kişilik özelliklerinin, bireyin kariyer uyum düzeyini artırdığı ve belirsizlikler karşısında bireye esneklik kazandırdığı belirtilmektedir (Koen, et al., 2012). Bu bireyler, yalnızca kısa vadeli mesleki hedeflere odaklanmak yerine, uzun vadeli kariyer planlamaları yaparak mesleki gelişim süreçlerini daha sistematik bir şekilde yönlendirebilmektedir (Johnston, et al., 2013). Proaktif bireyler, iş dünyasında ortaya çıkan fırsatları değerlendirme konusunda daha etkin

olabilmekte ve kariyer gelişimlerini destekleyici stratejiler geliştirebilmektedirler. Bu durum, bireyin hem kariyer uyumunu artırmasına hem de mesleki tatmin düzeyini yükseltmesine katkı sağlamaktadır.

Bireyin geleceğe yönelik bakış açısı da kariyer uyum süreçlerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Gelecek yönelimi, bireyin geleceğe ilişkin hedefler belirleme, bu hedeflere ulaşmak için plan yapma ve olası sonuçları değerlendirme süreçlerini içeren gelişimsel bir yapı olarak ele alınmaktadır (Nurmi, 1991). Literatürde, geleceğe yönelik plan yapabilen bireylerin kariyer karar süreçlerinde daha sistematik düşünebildikleri ve mesleki seçeneklerini değerlendirirken daha bilinçli stratejiler geliştirebildikleri belirtilmektedir (Rudolph et al., 2017). Bununla birlikte, bazı bireyler uzun vadeli hedefler belirlemelerine rağmen bu hedeflere ulaşma konusunda yeterli stratejilere sahip olmayabilmektedir. Bu noktada gelecek yönelimi, kariyer uyumundan farklı olarak bireyin kariyer görevleriyle başa çıkmasını sağlayan psikososyal kaynakları değil, geleceğe ilişkin düşünme, planlama ve beklenti oluşturma süreçlerini ifade eden bilişsel-motivasyonel bir yönelimi temsil etmektedir (Nurmi, 1991; Savickas & Porfeli, 2012). Dolayısıyla iki kavram kuramsal olarak ilişkili olmakla birlikte, gelecek yönelimi bireyin geleceğe ilişkin zihinsel yönelimini ve planlama eğilimini, kariyer uyumu ise bireyin kariyer gelişim sürecinde karşılaştığı görev ve geçişlerle başa çıkmasını sağlayan uyum kaynaklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda kariyer uyumu, bireyin mesleki hedefleri ile mevcut kariyer gelişim süreci arasında uyum kurmasına ve geleceğe yönelik planlarını uygulamaya dönüştürmesine katkı sağlamaktadır (Duffy et al., 2016).

Kariyer uyumu, bireyin kariyer gelişim görevlerini yönetmesini ve mesleki geçişleri planlı biçimde sürdürebilmesini sağlayan önemli bir faktördür (Hirschi, 2009; Savickas & Porfeli, 2012). Bu süreçte bireyin kariyer karar verme güçlükleri, proaktif kişilik özellikleri ve geleceğe yönelik bakış açısı gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir (Gati & Levin, 2014; Koen et al., 2012).

Kariyer karar süreçlerinde bireylerin karşılaştıkları güçlükler, çeşitli bireysel özellikler ve bilişsel yönelimler aracılığıyla kariyer gelişim süreçlerini etkileyebilmektedir. Bu ilişkiyi açıklamada Kariyer Yapılandırma Kuramı (Career Construction Theory) önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır (Savickas, 2013). Kurama göre, bireyler kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları görev ve geçişlerle başa çıkarken çeşitli bilişsel ve davranışsal süreçlerden yararlanmakta ve bu süreçler bireylerin kariyer uyum düzeylerini şekillendirmektedir. Bu bağlamda proaktif kişilik, bireylerin çevrelerini değiştirme ve fırsatları değerlendirme eğilimini ifade ederek kariyer gelişim sürecinde aktif davranışlar sergilemelerini sağlayan önemli bir bireysel özellik olarak değerlendirilmektedir (Seibert et al., 2001). Proaktif bireyler kariyer keşfi, bilgi arama ve fırsatları değerlendirme gibi davranışlar yoluyla kariyer gelişim görevlerine daha etkin biçimde katılabilmektedir. Benzer şekilde, gelecek yönelimi ise bireyin geleceğe ilişkin hedefler belirleme, plan yapma ve olası sonuçları değerlendirme süreçlerini içeren bilişsel-motivasyonel bir yönelimi temsil etmektedir (Nurmi, 1991). Bu bilişsel yönelim bireylerin kariyer karar süreçlerinde karşılaştıkları güçlükleri nasıl değerlendirdiklerini ve bu durumlara yönelik stratejiler geliştirmelerini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla kariyer karar verme güçlüklerinin bireylerin kariyer uyum düzeyleri üzerindeki etkisinin, proaktif kişilik özellikleri ve geleceğe yönelik bilişsel yönelimler aracılığıyla dolaylı biçimde gerçekleşebileceği düşünülmektedir.

Ergenlerden geleceklerine yönelik kritik kararları alma sorumluluğunun erken yaşta beklenmesi gençlerin kariyer kararsızlığı, bilgi eksiliği ve dışsal baskılarla karşılaşmalarına ve sağlıksız karar vermelerine neden olmaktadır (Kelly, 2003; Schreuder & Coetzee, 2017). Türkiye'de eğitim sisteminde kariyer gelişimi bağlamında alan ve meslek seçimlerinin kimlik

gelişim sürecinde gerçekleşmesi bu süreci ise daha karmaşık bir hale getirmektedir (Bacanlı, 2008; Gati & Levin, 2014). Bununla birlikte, kariyer seçiminin üniversite sınavına bağlı bir sisteme dayalı olması, gençlerin uzun vadeli kariyer planlamalarına yeterince zaman ayıramamaları, meslek seçimlerinde belirsizlikler yaşamaları ve sağlıksız kariyer seçimlerine neden olmaktadır. Bu durum ergenlerin kariyer gelişiminde sistemsel faktörlerin yanında kişisel özelliklerin de etkisini göstermektedir. Proaktif kişilik özelliklerine sahip olan gençlerin kariyer uyum süreçlerinde daha avantajlı oldukları vurgulanmaktadır (Savickas, 2013; Koen, et al., 2012). Bununla birlikte, kariyer karar verme güçlüğü yaşayan gençlerin mesleki gelişiminin olumsuz etkilenebileceği ve bu durumun gençlerin kimlik gelişim sürecini daha karmaşık bir hale getirebileceği belirtilmektedir (Germeijs & De Boeck, 2002; Saka & Gati, 2007). Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde, kariyer uyumunun bireyin sahip olduğu psikososyal kaynaklar aracılığıyla şekillendiği kabul edilmektedir (Savickas, 2013). Bu doğrultuda kariyer karar verme güçlükleri, bireyin mesleki sürece ilişkin belirsizlik yaşamasına neden olarak uyum kapasitesini doğrudan zayıflatabilir ancak proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yönelimi gibi bireysel eğilimler, bu olumsuz etkinin azaltılmasında ara mekanizmalar olarak işlev görebilir. Bu nedenle, söz konusu değişkenlerin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide aracı rol üstlenebileceği kuramsal olarak öngörülmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmada bu çalışmaya katılan ergenlerin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek yönelimi ve proaktif kişilik özelliklerinin ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda proaktif kişilik özelliğinin ve gelecek yöneliminin kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracılık rolü test edilmiştir. Ayrıca “Çalışma grubundaki ergenlerin kariyer karar verme süreçlerinde yaşadıkları güçlükler, proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yönelimlerinin etkisi” görüşme yapılarak incelenmiştir.

Problem Cümlesi

Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek yönelimi ve proaktif kişilik özelliklerinin ilişkisi incelenmektedir. Bu kapsamda nicel ve nitel araştırma sorularına yanıt aranacaktır.

1.2.1. Alt Problemler:

1. Proaktif kişilik özelliğinin ve gelecek yöneliminin kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracılık rolü var mıdır?

2. Kariyer seçim sürecinde ilgi, yetenek, kişilik özellikleri (özellikle proaktif kişilik), yaşanan güçlükler ve kaygılar nasıl bir rol oynamaktadır ve bu süreç gelecekteki kariyer planlarına nasıl yansımaktadır?

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve veri analizi başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırma Deseni

Bu araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri, proaktif kişilik özellikleri, gelecek yönelimleri ve kariyer uyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla karma desen araştırma modeli kullanılmıştır. Çalışmada açıklayıcı karma desen kullanılmış olup, öncelikle nicel veriler toplanarak analiz edilmiş, ardından bu verilerin daha ayrıntılı şekilde yorumlanabilmesi için nitel veriler elde edilmiştir (Creswell & Plano Clark, 2018). Araştırmanın nicel aşamasında yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler analiz edilmiştir. Araştırmada kariyer karar verme güçlükleri bağımsız değişken, kariyer uyumu bağımlı değişken olarak ele alınmış olup, proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yöneliminin ise aracı rolü test edilmiştir. Nitel aşamada ise, yarı yapılandırılmış görüşmeler ile öğrencilerin kariyer karar verme süreçlerinde yaşadıkları güçlükler, proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yönelimlerinin etkisi derinlemesine analiz edilmiştir (Patton, 2015).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki özel ve devlet liselerinde öğrenim gören lise öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken uygun örnekleme yöntemi kullanılmış ve 10. ile 11. sınıf öğrencileri çalışmaya dahil edilmiştir. 15-17 yaş grubu arasında bulunan öğrencilerin ülkemizde kariyer kararlarını belirleme sürecinde Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) kritik bir dönemde olmaları sebebiyle seçilmiştir. Araştırmanın nicel aşamasına toplam 600 öğrenci katılmış, ancak eksik veri ve normallik analizi sonucunda 530 öğrenci ile çalışılmıştır. Katılımcıların %60,4'ü kadın (n = 320) ve %39,6'sı erkek (n = 210) olup, sınıf düzeylerine göre dağılımları %50,4'ü 10. sınıf (n = 267) ve %49,6'sı 11. sınıf (n = 263) şeklindedir.

Nitel aşamada ise görüşmelere katılmaya gönüllü 10 öğrenciyle görüşme yapılmıştır. Nitel aşamada örneklem büyüklüğü, veri doygunluğuna ulaşıldığı noktada yeni tema veya kod ortaya çıkmaması dikkate alınarak 10 katılımcı ile sınırlandırılmıştır. Katılımcılar, kariyer uyum düzeylerine göre düşük ve yüksek uyum gösteren bireyler olarak iki grupta seçilmiş, böylece kariyer karar verme güçlüklerinin farklı düzeylerde nasıl deneyimlendiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Görüşmeler her iki grupta da yer alan öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri, kariyer uyumu, proaktif kişilik özellikleri ve gelecek yönelimleri ile ilgili verileri toplamak amacıyla beş farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, daha önce farklı çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, Türkiye'de kullanılan uyarlamaları doğrulanmış ölçme araçlarıdır.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (Gati & Saka, 2001; Bacanlı, 2008)*:* Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Bacanlı (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış formu kullanılmıştır. Öğrencilerin kariyer seçimlerinde

yaşadıkları kararsızlık, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi gibi faktörleri ölçmektedir. Toplam 34 maddeden oluşan ve 5'li Likert tipi olarak uygulanan bu ölçek, kariyer karar süreçlerinde yaşanan bilişsel ve duygusal güçlükleri değerlendirmektedir. Yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin kuramsal yapısının büyük ölçüde doğrulandığı (CFI=.98, GFI=.96, RMSEA=.076, SRMR=.040) bulunmuştur. İç tutarlılık güvenirliği toplam ölçek için α=.90, alt boyutlarda .45–.90 arasında değişmektedir. Madde-toplam korelasyonlarının .24–.74 arasında olduğu rapor edilmiştir. Bu sonuçlar, genel olarak geçerli ve güvenilir olduklarını göstermektedir. Bu çalışmada yapılan analizlerde Cronbach's Alpha değeri .88 olarak bulunmuştur.

Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (Bateman & Crant, 1993; Akın & Özcan, 2011): Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği, Akın ve Özcan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış formu kullanılmıştır. Bu ölçek, bireylerin kendi çevrelerini etkileme, fırsatları fark etme ve değişimlere yön verme eğilimlerini ölçmektedir. Orijinal hali 17 maddeden oluşan ölçek, Claes ve arkadaşları (2005) tarafından 10 maddeye indirgenmiş ve 7'li Likert formatında uygulanmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda yer alan tek boyutlu yapının Türkçe örneklemde de korunduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu (χ^2/sd=2.84, RMSEA=.058, SRMR=.042, CFI=.93, GFI=.91, TLI=.92) görülmektedir. Madde-toplam korelasyonlarının .40 ile .67 arasında değiştiği, tüm maddelerin ayırt edici nitelikte olduğu belirlenmiştir. İç tutarlık güvenirliği için Cronbach Alpha katsayısı .86, test–tekrar test güvenirliği ise .81 olarak bulunmuştur. Ayrıca uyum geçerliğini değerlendirmek amacıyla yapılan korelasyon analizlerinde, proaktif kişilik puanlarının girişimcilik eğilimi, öz-yeterlik ve dışadönüklük gibi ilgili değişkenlerle pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ise cronbach alpha değeri .83 olarak bulunmuştur.

Gelecek Vizyonu Ölçeği (Ginevra ve ark., 2017; Akça, Korkmaz & Alkal, 2018): Ginevra ve ark. (2017) tarafından geliştirilen Gelecek Vizyonu Ölçeği, Akça, Korkmaz ve Alkal (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış formu kullanılmıştır. Bu ölçek, öğrencilerin geleceğe yönelik umut, iyimserlik ve kötümserlik düzeylerini ölçmektedir. Ginevra ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen Gelecek Vizyonları Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasında, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç boyutlu yapının korunduğu ve uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir (χ^2/sd=2.11, RMSEA=.06, CFI=.91). Uyum geçerliğinde, ölçek puanları Yaşam Doyumu Ölçeği ile pozitif ve orta (r=.47), Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ile pozitif ve yüksek düzeyde (r=.70) ilişkili bulunmuş olup, dilsel eşdeğerlikte İngilizce ve Türkçe formlar arasında yüksek korelasyon (r=.81) elde edilmiştir. Cronbach Alpha katsayıları alt boyutlarda .70–.84, toplamda .84; test–tekrar test korelasyonu ise .81 olarak hesaplanmış, madde-toplam korelasyonlarının .39–.67 aralığında olduğu görülmüştür. Toplam 18 maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipi olup, ölçeğin önceki çalışmalarda hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .84 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada yapılan analizlerde ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı .70 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Savickas & Porfeli, 2012; Erdoğmuş & Yeşilyaprak, 2020): Bu ölçek, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini değerlendiren 12 maddelik bir ölçektir. Türkçe uyarlamasında, yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve orijinalindeki dört boyutlu yapının (ilgili olma, kontrol, merak, güven) korunduğu belirlenmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur (ör. χ^2/sd≈3 civarında, RMSEA=.060, SRMR=.049, CFI=.90). İç tutarlılık

güvenirliği kapsamında Cronbach Alpha katsayıları ilgili olma alt boyutu için .78, kontrol için .74, merak için .81, güven için .81 ve toplam puan için .91 olarak hesaplanmıştır. Test–tekrar test güvenirliği çalışmasında, dört hafta arayla yapılan uygulamalarda toplam puan korelasyonu .86; alt boyutlarda ise .72 ile .84 arasında değişen yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Madde-toplam korelasyonlarının .42 ile .69 arasında olduğu ve tüm maddelerin ayırt edici nitelikte bulunduğu rapor edilmiştir. Ayrıca, uyum geçerliğine ilişkin analizlerde ölçek puanlarının benzer yapıları ölçen ölçeklerle anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, ölçeğin Türkçe formunun psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada Cronbach's Alpha değeri .80 olarak bulunmuştur.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu:

Yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmanın kuramsal olarak dayandığı Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde kariyer seçimini etkileyen faktörler temel alınarak hazırlanmıştır. Görüşme formu toplam beş ana açık uçlu sorudan oluşmakta olup öğrencilerin kariyer karar süreçlerini, kariyer karar verme güçlüklerini, ilgi ve yeteneklerinin kariyer seçimleriyle uyumunu, proaktif kişilik özelliklerini ve geleceğe yönelik kariyer planlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Görüşme sorularına örnek olarak "Kariyer kararı verirken nasıl bir yol izlemektesiniz?", "Kariyer seçiminizde sizi en çok zorlayan faktörler nelerdir?" ve "Geleceğe yönelik kariyer hedeflerinizi belirlerken ne gibi belirsizliklerle karşılaşıyorsunuz?" gibi sorular yer almaktadır.

Hazırlanan taslak görüşme formu kapsam ve içerik açısından değerlendirilmek üzere üç alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda bazı soru ifadeleri daha açık ve anlaşılır olacak şekilde yeniden düzenlenmiş, bazı sorular ise öğrencilerin deneyimlerini daha ayrıntılı ifade edebilmelerini sağlamak amacıyla derinleştirici alt sorularla desteklenmiştir. Bu süreç sonunda görüşme formu son halini almıştır. Görüşmeler yarı yapılandırılmış formatın doğasına uygun olarak esnek biçimde yürütülmüş ve katılımcıların yanıtlarını ayrıntılandırmalarını sağlamak amacıyla gerektiğinde ek açıklayıcı sorular yöneltilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Araştırmaya, ölçek sahiplerinden uygulama izni ve Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu'ndan etik kurul izni alınarak başlanmıştır. İzinlerin alınmasından sonra ölçekler çevrimiçi form haline getirilerek veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların her biri, araştırmanın amacı, gönüllülük ve yönergelere ilişkin bilgilendirilmiş olup, toplamda 530 katılımcı sayısına ulaşılmıştır.

Veri Analizi

Araştırmada hem nicel hem de nitel veri analiz yöntemleri kullanılmıştır. Öncelikle veri setinin normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile değerlendirilmiş, sonuçlar veri setinin normal dağılıma uygun olduğunu göstermiştir. Çoklu bağlantı, aykırı değer analizi ve doğrusal ilişkilere dair ön testler gerçekleştirilerek verilerin yapısal eşitlik modeli (YEM) analizine uygunluğu sağlanmıştır. Nicel analizlerde YEM kullanılmış, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Modelin geçerliliği sağlandıktan sonra Bootstrap yöntemi kullanılarak dolaylı etkiler test edilmiştir. Tablo 1'de değişkenlere ilişkin betimsel istatistiğe yer verilmiştir.

Tablo 1.

Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	N	M	SD	Çarpıklık	Basıklık
KKVG_TOP	530	90.49	21.08	0.18	-0.20
PRO_TOP	530	49.76	10.22	-0.39	-0.43
GV_TOP	530	56.11	9.09	-0.10	-0.38
KU_TOPLAM	530	45.57	7.21	-0.26	-0.38

* *KKVG_TOP = Kariyer Karar Verme Güçlükleri; PRO_TOP = Proaktif Kişilik; GV_TOP = Gelecek Vizyonu; KU_TOPLAM = Kariyer Uyumu.*

Tablo 1'de araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Kariyer karar verme güçlüğü değişkeninin ortalaması 90.49 (SD = 21.08), proaktif kişilik değişkeninin ortalaması 49.76 (SD = 10.22), gelecek vizyonu değişkeninin ortalaması 56.11 (SD = 9.09) ve kariyer uyumu değişkeninin ortalaması 45.57 (SD = 7.21) olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±1.5 sınırları içinde yer alması, verilerin normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Betimsel istatistiklerin ardından verilerin YEM analizine uygunluğu kapsamında normallik ve çoklu bağlantı varsayımları incelenmiştir. Tek değişkenli normallik Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile değerlendirilmiş, tüm değişkenler için her iki test sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Kolmogorov-Smirnov için p = .000–.005; Shapiro-Wilk için p = .000–.011). Ayrıca yapısal eşitlik modellemesinde parametre tahminlerinin güvenilirliği açısından çoklu bağlantı sorunu VIF, tolerans ve Condition Index değerleri üzerinden incelenmiştir. Bağımsız değişkenlere ait VIF değerlerinin 1.006–1.033 aralığında, tolerans değerlerinin ise .968–.994 aralığında olduğu belirlenmiştir. VIF değerlerinin 5'in altında ve tolerans değerlerinin .20'nin üzerinde olması çoklu bağlantı sorununun bulunmadığını göstermektedir (Hair et al., 2019; Tabachnick & Fidell, 2013). Ayrıca Condition Index değerinin 30'un altında olması modelde ciddi bir çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığını ifade etmektedir (Hair et al., 2019). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, verilerin YEM analizine ilişkin normallik ve çoklu bağlantı varsayımlarını sağladığı kabul edilmiştir.

Araştırmanın nitel analiz aşamasında ise yarı yapılandırılmış görüşmeler tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Nitel boyutunda yer alan görüşme soruları, araştırmanın kuramsal çerçevesi ve nicel bulgularda incelenen değişkenler doğrultusunda belirlenmiştir. Alan yazın taraması sonucunda ergenlerin kariyer seçim sürecinde yaşadıkları güçlükler, proaktif tutumları ve gelecek yönelimlerine ilişkin boyutlar dikkate alınarak açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Nitel analiz sürecinde geçerlik ve güvenirliği sağlamak amacıyla uzman görüşü alınmış, kodlama süreci iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak yürütülmüş ve temalar karşılaştırılarak görüş birliği sağlanmıştır. Ayrıca, elde edilen bulgular katılımcı ifadelerinden doğrudan alıntılarla desteklenerek iç geçerlik güçlendirilmiştir.

Sonuç olarak, elde edilen nicel ve nitel bulgular birlikte değerlendirilerek, kariyer karar verme güçlüklerinin, proaktif kişilik ve gelecek yönelimi aracılığıyla kariyer uyumu üzerindeki etkileri kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, Proaktif kişilik özelliğinin ve gelecek yöneliminin kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracılık rolü var mıdır? Araştırma soruları kapsamında yapılan yapısal eşitlik modeli ve yarı yapılandırılmış görüşme için tematik analizine yer verilmiştir. Yapısal eşitlik modeline geçmeden önce, değişkenler arasındaki ikili ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış ve bulgular Tablo 2'de sunulmuştur. Korelasyon sonuçları doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve anlamlılık düzeyleri değerlendirilmiş, ardından yapısal eşitlik modeli kurulmuştur.

Tablo 2.

Değişkenlere İlişkin Pearson Korelasyonları

Değişken	1	2	3	4
1. Kariyer Karar Verme Güçlüğü (GUCTOP)	—			
2. Proaktif Kişilik (PROTOP)	-.16**	—		
3. Gelecek Yönelimi (GELTOP)	-.03	.07	—	
4. Kariyer Uyumu (UYUMTOP)	-.19**	.59**	.02	—

* *Analizlerde anlamlılık düzeyi p < .05 olarak kabul edilmiştir. Yıldızlı (**) olarak gösterilen korelasyon katsayıları p < .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.*

Değişkenlere ilişkin Pearson korelasyon katsayıları incelenmiştir. Kariyer karar verme güçlüğü ile kariyer uyumu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r =-.19, p <.01). Benzer şekilde kariyer karar verme güçlüğü ile proaktif kişilik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r =-.16, p <.01). Proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r = .59, p <.01). Buna karşılık, gelecek yönelimi ile kariyer uyumu (r = .02, p> .05) ve kariyer karar verme güçlüğü (r =-.03, p> .05) arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır.

Yapısal eşitlik modelinin uyumu çeşitli uyum indeksleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda χ^2/df değerinin 2.54 olduğu belirlenmiştir. Bu değerin 3'ün altında olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğine işaret etmektedir. RMSEA değerinin .054 olması, modelin hata düzeyinin düşük olduğunu ve iyi bir uyuma sahip bulunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, CFI (.994) ve TLI (.963) değerlerinin .90'ın üzerinde olması modelin karşılaştırmalı uyum açısından oldukça güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca SRMR değerinin .023 olması, modelde gözlenen ve tahmin edilen kovaryanslar arasındaki farkın oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Alan yazında önerilen eşik değerler (Hu & Bentler, 1999) dikkate alındığında, elde edilen tüm uyum indeksleri modelin iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Tablo 3'te, model kapsamında incelenen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilere ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 3.

Proaktif Kişilik ve Gelecek Yöneliminin Kariyer Karar Verme Güçlüğü ile Kariyer Uyumu Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü Bootstrap Analizi Sonuçları

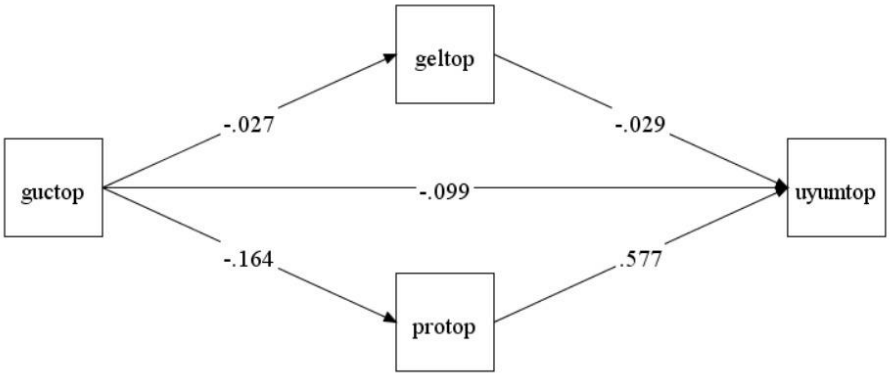
Etkiler	Yol	β	SE	p	%95 GA
Toplam Etki	KKVG → Kariyer Uyumu	-0.193	—	< .01	—
Doğrudan Etki	KKVG → Proaktif	-0.164	0.042	< .001	[-0.245, -0.080]
	KKVG → Gelecek Yönelimi	-0.027	0.042	.515	[-0.110, 0.042]
	Proaktif → Kariyer Uyumu	0.577	0.033	< .001	[0.511, 0.639]
	Gelecek Yönelimi → Kariyer Uyumu	-0.029	0.036	.427	[-0.099, 0.042]
	KKVG → Kariyer Uyumu (aracılar dahil)	-0.099	0.035	.005	[-0.170, -0.030]
Dolaylı Etki 1	KKVG → Proaktif → Kariyer Uyumu	-0.095	0.025	< .001	[-0.144, -0.046]
Dolaylı Etki 2	KKVG → Gelecek Yönelimi → Kariyer Uyumu	0.001	0.002	.719	[-0.003, 0.006]
Toplam Dolaylı Etki	KKVG → (Proaktif + Gelecek) → Kariyer Uyumu	-0.094	—	< .01	[-0.150, -0.040]

* *Bootstrap analizi 10.000 yeniden örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. p < .05*

Bootstrap analizi sonuçları, proaktif kişiliğin kariyer karar verme güçlüğü ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynadığını göstermektedir (β = -0.095, %95 GA [-0.144, -0.046]). Aracı değişken modele dahil edildiğinde kariyer karar verme güçlüğünün kariyer uyumu üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlılığını koruduğu görülmüştür (β = -0.099, p = .005). Bu durum proaktif kişiliğin söz konusu ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Buna karşın, gelecek yöneliminin aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir (β = 0.001, %95 GA [-0.003, 0.006]). Elde edilen bu bulgular doğrultusunda kurulan aracılık modeline ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1.

Kariyer karar verme güçlüğünün kariyer uyumu üzerindeki etkisinde proaktif kişilik ve gelecek yöneliminin aracılık rolüne ilişkin yapısal eşitlik modeli



Yapısal eşitlik model sonuçlarına göre kariyer karar verme güçlüğünün kariyer uyumu üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönlüdür (β =-.099). Kariyer karar verme güçlüğünün proaktif kişilik üzerindeki etkisi negatif (β =-.164), proaktif kişiliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisi ise pozitif ve görece güçlüdür (β = .577). Buna karşılık kariyer karar verme güçlüğünün gelecek yönelimi üzerindeki etkisi (β =-.027) ve gelecek yöneliminin kariyer uyumu üzerindeki etkisi (β =-.029) oldukça düşük düzeydedir. Bulgular, proaktif kişiliğin kariyer karar verme güçlüğü ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide daha belirgin bir aracı rol üstlendiğini, gelecek yöneliminin ise anlamlı bir aracılık etkisi göstermediğini ortaya koymaktadır.

Özetle, çalışmanın nicel bulgularında, çalışma grubundaki ergenlerin kariyer güçlükleri ve kariyer uyumu arasında proaktif kişilik özelliğinin kısmi aracı rolü olduğu, gelecek yöneliminin ise aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Araştırmanın nitel bulgularında çalışma grubundaki ergenlerin kariyer seçimlerinde etkili olan özellikleri, bu kararı verirken karşılaştıkları güçlükler ve gelecek planlarına yönelik algıları tematik analiz yöntemiyle incelenmiştir.

Tablo 4.

Temalar, Alt Temalar, Katılımcı İfadeleri ve Açıklamaları

Tema Başlığı	Alt Tema	Katılımcı İfadesi	Açıklama
Kariyer Karar Süreci: Belirsizlikler ve Zorluklar	Geleceğe Dair Belirsizlik	“Eğer olmazsa... işletme de olabilir diye düşünüyorum. Aklımda birkaç seçenek var.” (Erkek Öğrenci) “Basketbolcu olamazsam mimar olmayı düşünüyorum.” (Erkek Öğrenci)	Gelecek planlarında netlik olmaması, alternatif meslek düşünceleriyle güvence arayışı.
	Aile ve Toplumsal Beklentiler	“Annem avukat olmak istediğimi duyunca, 'kızım avukatlar artık işsiz kalıyor' dedi...” (Kız Öğrenci) “Babam müteahhit. Basketbolu seviyorum ama müteahhitte olmak istiyorum.” (Erkek Öğrenci) “Ben sanatla ilgili bir şey yapmak istiyorum ama ailem onu hobi olarak görmemi istiyor.”(Kız Öğrenci)	Aile üyelerinin beklentisinin bireyin meslek seçimini etkilemesi.
	İlgi–Yetenek Uyumsuzluğu	“Sözel miyim, sayısal mıyım karar veremiyorum...Ne seçsem yanlış olacakmış gibi.” (Kız Öğrenci)	İlgi ve yeteneklerin örtüşmemesi nedeniyle alan seçiminde kararsızlık yaşanması.
	Mesleki Kimlik Karmaşası	“Ben her şeyi yapabilirim gibi geliyor ama hiç bir şeyi tam istemiyor gibiyim.” (Erkek Öğrenci) “Ne istediğimi bilmiyorum, herkese göre farklı davranıyorum. Sadece sevdiğim şeyleri yapınca mı yoksa mantıklı olanı seçince mi mutlu olurum emin değilim.” (Erkek Öğrenci)	Kişinin mesleki kimliğini oluşturmakta zorlanması, benliğine uygun seçim yapamaması.
	Girişimcilik ve Sorumluluk Alma	“Küçüklükten beri bir takım çalışması olduğunda... o hep ben oldum.” (Kız Öğrenci) “Sorumluluk almada sıkıntım var ama alamadığım sorumluluğun farkında olmak bile bir adım.”(Erkek Öğrenci) “Ticaret ve girişimcilik konusunda daha çok şey yapmak istiyorum, öğrenmeye çalışıyorum.” (Erkek Öğrenci)	Kariyer hedefleri doğrultusunda sorumluluk alma ve inisiyatif gösterme eğilimi.

Tablo 4.
(Devam)

Tema Başlığı	Alt Tema	Katılımcı İfadesi	Açıklama
Eylem Odaklı Kariyer Tutumu	Risk Alma ve Fırsat Yaratma	"Ben her riski alabiliyorum. Çünkü hiç yapmamaktansa yaparım, başarma ihtimalim var her zaman." (Erkek Öğrenci)	Fırsat yaratmak için belirsizliklere rağmen adım atma ve risk üstlenme cesareti.
		"Para kazanmakla ilgili fikirlerim var belki sonuç alamadım ama hala uğraşıyorum." (Erkek Öğrenci)	
		"YKS'ye hazırlanıyorum... fikirleri uygulamaya çalışıyorum." (Kız Öğrenci)	
	Planlı İlerleyiş ve Stratejik Düşünme	"Sürekli antrenmanlar yapıyorum, sakatlandım hiç pes etmedim."(Erkek Öğrenci)	Hedeflere ulaşmak için stratejik düşünme ve planlı ilerleme becerisi.
		"Elimden geldiğince disiplinli ve hedef yönünde ilerlemeye çalışıyorum." (Kız Öğrenci)	
		"Ekonomi dersleri seçtim çünkü işletmelerin nasıl çalıştığını temelden anlamak istedim. Ekonomiyle ilgili kitaplar okuyorum." (Kız Öğrenci)	
Mesleki Kimlik ve Anlam Arayışı	Benlik Özellikleri ile Mesleki Hedeflerin Uyumlanması	"Ben çocukluğumdan beri sorumluluk alan biriydim... Kendimi orada hayal edebiliyorum." (Kız Öğrenci)	Bireyin kişilik özellikleriyle mesleki hedeflerinin birbiriyle örtüşmesi.
		"Saha içinde oyun kuruyorum, yönlendiriyorum, bu yüzden ileride de lider pozisyonunda seçim yapmalıyım." (Erkek Öğrenci)	
		"Biraz sessiz biriyim ama tasarımla uğraşırken rahatlıyorum. Grafik tasarım okuyup kendi işimi kurmak istiyorum." (Kız Öğrenci)	
	Meslek ve Yaşam Tarzı Arasındaki Bütünlük	"Spor bana hareket, özgürlük ve sahada olma hissi veriyor... bırakmak, kendimden vazgeçmek gibi olur." (Erkek Öğrenci)	Mesleğin, bireyin hayat tarzıyla uyumlu bir yaşam biçimi sunması.
		"Yaratıcı bir şeyler üretebildiğimde yaşadığımı hissediyorum. O yüzden mimarlık... hayat biçimi gibi." (Kız Öğrenci)	

Nitel analiz bulgularına göre çalışma grubundaki ergenlerin kariyer karar verme sürecindeki deneyimleri kariyer karar sürecinde belirsizlikler ve zorluklar, eylem odaklı kariyer tutumu, mesleki kimlik ve anlam arayışı şeklinde üç ana tema altında toplanmıştır. Kariyer karar sürecinde belirsizlikler ve zorluklar teması geleceğe dair belirsizlik (sınav sistemi ve ekonomik koşullar vb.), aile ve toplumsal beklentiler, ilgi–yetenek uyumsuzluğu alt temalarından oluşmaktadır. Geleceğe dair belirsizlik alt temasında ifade edilen güçlükler daha çok bireylerin gelecekteki mesleki fırsatlar ve kariyer yollarına ilişkin belirsizlik algılarıyla ilişkilidir. İlgi-yetenek uyumsuzluğu alt temasında karar güçlüğü daha çok bireyin kendi ilgi ve yeteneklerini değerlendirme ve bunları mesleki tercihlerle uyumlaştırma sürecindeki zorluklardan kaynaklanmaktadır. Eylem odaklı kariyer tutumu teması ise risk alma ve fırsat yaratma, planlı ilerleyiş ve stratejik düşünme alt temalarından oluşmuştur. Mesleki kimlik ve anlam arayışı teması, benlik özellikleri ile mesleki hedeflerin uyumlanması, meslek ve yaşam tarzı arasındaki bütünlük şeklinde alt temalardan oluşmuştur. Alt temalarda öğrencilerin verdikleri cevaplar Tablo 4'te verilmektedir.

Nitel analiz bulguları birlikte değerlendirildiğinde, çalışma grubundaki ergenlerin kariyer karar verme süreçlerinde gelecek odaklı, kendi özelliklerini yeterince tanımama ve geleneksel kültürde aile baskısından kaynaklı sorunlar yaşadıkları, bu sorunlarla baş etmede eylem odaklı baş etme ve mesleki kimlik ve anlam arayışına yönelik baş etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri, proaktif kişilik özellikleri, gelecek yönelimi ve kariyer uyumu arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları iki başlık altında tartışılmıştır.

Proaktif kişilik özelliğinin kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracılık rolü

Kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin aracılık rolü bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları, kariyer karar verme güçlüklerinin proaktif kişilik üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir (β =-0.215, p <.001). Ayrıca proaktif kişiliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisi de anlamlı bulunmuştur (β = 0.228, p <.001). Dolaylı etki analizi sonuçları, kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin anlamlı bir aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir (β =-0.049, %95 GA [-0.071,-0.031], p <.001). Bu bulgular, proaktif kişiliğin söz konusu ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır.

Nicel analiz sonuçlarına göre, kariyer karar verme güçlükleri ile proaktif kişilik özellikleri arasında olumsuz ilişki olduğu, proaktif kişilik özelliği ve kariyer uyumu arasında olumlu ilişki olduğu bulunmuştur. Proaktif kişilik özelliğinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracı rolü bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer uyumunu olumsuz etkilediğini, ancak proaktif kişilik özelliğinin ise kariyer uyumunu kolaylaştırıcı rolü olduğunu göstermektedir. Proaktif olmayan kişilerin kariyer seçim sürecinde güçlükler yaşadıkları, proaktif kişiliğe sahip bireylerin ise durumu analiz ederek eylem odaklı seçimler yaptığı, kendi özelliklerine uygun kariyer belirlediği bu çalışmanın nitel bulgularıyla da desteklenmiştir. Çalışmanın nitel bulgularında proaktif kişiliğe sahip olmayan ergenlerin geleceğe dair belirsizlik, aile ve toplumsal beklentiler, ilgi–yetenek uyumsuzluğu

nedeniyle kariyer karar verme sürecinde güçlükler yaşadıkları görülmüştür. Ergenler, kendi ilgi ve yeteneklerine uygun bir meslek seçmek istediklerini ancak ailelerinin yönlendirmeleri ve ekonomik koşullar nedeniyle seçimlerinde sınırlamalar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Türkiye'de yürütülen araştırmalar, kariyer kararı vermede yaşanan güçlüklerin yalnızca bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda aile dinamikleri, eğitim ortamları ve toplumsal beklentilerden de etkilendiğini göstermektedir (Aydın, 2018; Yıldırım, 2017). Kariyer karar sürecinde belirsizlik yaşayan bireylerin kariyer uyum düzeylerinin daha düşük olduğu ve mesleki yönelimlerini belirlemede daha fazla zorlandıkları görülmektedir (Hirschi, 2009; Germeijs & De Boeck, 2002; Gati & Levin, 2014). Bu noktada proaktif kişilik özelliği kariyer karar güçlükleri ve kariyer uyumu arasında kolaylaştırıcı rol oynamaktadır. Proaktif kişilik özelliğinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracı rol oynadığını göstermektedir.

Kariyer karar verme güçlükleri, bireyin mesleki yöneliminde belirsizlikler oluştururken, araştırmalara göre proaktif kişiliğe sahip bireylerin bu belirsizliklerle daha etkili başa çıkabildikleri ve kariyer uyum süreçlerinde daha başarılı oldukları belirtilmektedir (Hirschi, 2009; Seibert et al., 2001). Bu sonuçlar, proaktif kişiliğin bireyin kariyer gelişim süreçlerini yönlendirme ve mesleki hedeflerine ulaşma becerisini artıran önemli bir faktör olduğunu gösteren çalışmalarla paralellik göstermektedir (Hirschi, 2011; Koen, et al., 2012; Seibert, et al., 2001). Proaktif bireylerin, karar süreçlerinde daha fazla bilgi toplayarak ve farklı kariyer yollarını keşfederek belirsizlikleri daha iyi yönettikleri ifade edilmektedir (Crant, 2000; Fuller & Marler, 2009; Savickas, 2013).

Proaktif kişiliğe sahip bireyler, sorumluluk alabilen, fırsatları öngörebilen, risk almaktan çekinmeyen, kendi hedeflerini belirleyen ve kararlılıkla bunların peşinden giden kişiler olarak kariyer güçlükleriyle baş edip kendilerine uygun kariyer belirleyebilmektedirler (Li, et al., 2024; Jiang, 2017).Proaktif bireylerin, hedeflerine ulaşma isteği ve kararlılıklarıyla sorumluluk almaları (Seibert, 2004), dış çevre etkilerinden çok kendi gelişimlerine odaklanmaları, işler planladıkları gibi gitmese bile alternatif planlara ve umuda sahip olmaları (Snyder, 2002) kariyer güçlükleriyle başa çıkabilmelerini ve başarılı kariyer gelişimini sağlamaktadır. Çevresel koşulları kendi yararlarına pozitif yönde dönüştürebilme kapasitesine sahip olmaları nedeniyle proaktif kişiliğe sahip bireyler, kariyerle ilgili belirsizlikleri daha kolay yönetebilmekte ve iş dünyasındaki değişimlere daha yüksek düzeyde uyum sağlayabilmektedirler (Crant, 2000; Seibert, et al., 2001). Türkiye'de yapılan çalışmada, proaktif kişiliğin öz-yeterlik algısını artırarak kariyer uyumunu güçlendirdiğini ve karar verme sürecindeki belirsizliklerle başa çıkmayı kolaylaştırdığını gösterilmiştir (Özdemir, 2019). Benzer biçimde uluslararası araştırmalar da proaktif bireylerin güçlü yönlerini kullanma eğilimleri ve öğrenim deneyimlerinden etkin biçimde yararlanmaları sayesinde kariyer uyumlarını geliştirdiklerini ve kariyer kararsızlığını azalttıklarını ortaya koymaktadır (Fang, 2024; Li, et al., 2024; Meng, et al., 2025).

Gelecek yöneliminin kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer uyumu arasında aracılık rolü

Kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek yöneliminin aracılık rolü bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları, kariyer karar verme güçlüklerinin gelecek yönelimi üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olmadığını göstermiştir (β =-0.027, p = .515). Ayrıca gelecek yöneliminin kariyer uyumu üzerindeki etkisi de istatistiksel

olarak anlamlı bulunmamıştır (β =-0.029, p = .427). Dolaylı etki analizi sonuçları, kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide gelecek yöneliminin anlamlı bir aracılık rolü üstlenmediğini ortaya koymuştur (β = 0.001, %95 GA [-0.003, 0.006], p = .719).

Bu araştırmada elde edilen bulgular, gelecek yöneliminin kariyer uyumunu destekleyen bir yapı olduğunu; ancak kariyer karar verme güçlükleri ile doğrudan ilişkili bir azaltıcı rol üstlenmediğini göstermektedir. Literatürde gelecek yöneliminin bireyin uzun vadeli hedef belirleme, planlama ve motivasyon süreçlerini güçlendirdiği ve kariyerle ilgili görev ve geçişlere daha hazırlıklı yaklaşmasını sağladığı belirtilmektedir (Ginevra et al., 2017; Hirschi, 2018; Rudolph et al., 2017). Bununla birlikte, bu etkinin öz-yeterlik, karar stratejileri ve sosyal destek gibi ek psikolojik ve çevresel kaynaklarla birlikte daha belirgin hale geldiği vurgulanmaktadır (Johnston et al., 2013; Levin et al., 2021). Nitel bulgular da öğrencilerin geleceğe ilişkin hedeflere sahip olmalarına rağmen sınav sistemi, aile beklentileri ve sosyoekonomik sınırlılıklar gibi bağlamsal etkenler nedeniyle karar verme süreçlerinde zorlandıklarını ortaya koymuştur. Bu durum, gelecek yöneliminin kariyer uyumunu destekleyen bilişsel bir yönelim sunduğunu; ancak karar verme güçlüklerini azaltmada tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Ayrıca kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer uyumu üzerindeki doğrudan olumsuz etkisi, karar sürecinde yaşanan belirsizliklerin bireyin mesleki motivasyonunu ve yönelimini zayıflatabileceğine ilişkin önceki bulgularla da tutarlıdır (Germeijs & De Boeck, 2002; Gati & Levin, 2014). Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, gelecek yöneliminin kariyer gelişiminde destekleyici bir kaynak olduğunu; ancak bu etkinin bireysel ve çevresel faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde anlam kazandığını ortaya koymaktadır.

Bu çalışma kapsamında yapılan son dönem araştırmalar, gelecek yöneliminin kariyer gelişiminde önemli bir rol oynadığını, ancak tek başına kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yeterli olmadığını göstermektedir. Özellikle öğrencilerin yüksek gelecek yönelimine sahip olmalarına rağmen, sınav sistemi, aile baskısı ve toplumsal beklentiler gibi dışsal faktörlerin karar süreçlerini zorlaştırdığı görülmüştür. Bununla birlikte, gelecek yöneliminin kariyer uyumunu desteklediği, ancak bu etkinin öz-yeterlik, kişilik özellikleri ve çevresel destekle birlikte daha güçlü hale geldiği vurgulanmaktadır (Bölükbaşı ve Kırdök, 2019; Duru, et al., 2021).

Araştırmaya katılan lise öğrencilerinden elde edilen bu bulgunun ortaya çıkmasında eğitim sistemi, sosyoekonomik koşullar ve ergenlik dönemine özgü gelişimsel özellikler önemli rol oynamaktadır. Türkiye'de üniversiteye girişin yüksek düzeyde rekabetçi ve belirsizliklerle dolu bir sınav sürecine bağlı olması, öğrencilerin geleceğe dair planlar yapabilseler dahi bu planların gerçekleşebilirliğine güven duymalarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca aile beklentileri ve ekonomik koşullar, gençlerin kendi ilgi ve yeteneklerine dayalı kararlar almalarını sınırlandırarak kariyer karar süreçlerini karmaşık hale getirmektedir. Bu bağlamda, öğrenciler geleceğe yönelik vizyon geliştirebilseler bile, bu vizyon tek başına kariyer uyumunu artırmaya ya da karar verme güçlüklerini azaltmaya yetmemektedir; öz-yeterlilik, çevresel destek ve etkili karar verme stratejileri gibi ek kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla, çalışma grubundaki lise öğrencilerinde gelecek yöneliminin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer uyumu arasındaki aracılık etkisinin anlamlı çıkmaması, sınav odaklı sistemin baskısı, sosyoekonomik kısıtlar ve ergenliğin kimlik arayışı sürecine bağlı gelişimsel özelliklerle açıklanabilir.

Ergenlerin kariyer uyumu yaşayabilmeleri için kendi ve çevresel özelliklerine göre gelecek fırsatları da düşünerek seçim yapmaları gerekmektedir. Ancak ergenlerin sadece geleceğe yönelik hedefler belirlemesi değil, aynı zamanda bu hedeflere ulaşmasını

destekleyecek yeterliliklere sahip olması da kariyer uyumu sürecini kolaylaştırmaktadır. Bu sürecin daha sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi için ergenlerin kendi özelliklerini, ülkenin kariyer fırsatlarını, gelecekteki kariyer gelişimlerini takip edecek karar alma becerilerini geliştiren eğitim programlarının ve rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmanın Güçlü Yanları ve Sınırlılıkları

Bu çalışma, ergenlerin kariyer gelişim süreçlerini etkileyen bireysel ve çevresel faktörleri hem nicel hem de nitel bulgularla ele alması bakımından güçlüdür. Özellikle farklı veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanılması, bulguların çok boyutlu değerlendirilmesine katkı sağlamıştır. Bununla birlikte, verilerin yalnızca lise 10. ve 11. sınıf öğrencilerinden elde edilmesi, çevrimiçi uygulamalarla toplanması ve nitel boyutta yalnızca 10 öğrenci ile görüşme yapılması çalışmanın önemli sınırlılıklarıdır.

Bu sınırlılıklar doğrultusunda gelecek araştırmalarda boylamsal tasarımların kullanılması, daha geniş ve farklı sınıf düzeylerinden örneklemlerle çalışılması, yüz yüze görüşmelerin artırılması ve kültürel bağlamların karşılaştırılacağı uluslararası araştırmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca eğitim politikaları ve okul temelli uygulamalar açısından öğrencilerin meslek tanıtım programlarıyla profesyonellerle buluşturulması, ortaöğretim müfredatına kariyer planlama derslerinin eklenmesi ve bilişim tabanlı rehberlik uygulamalarının geliştirilmesi önemlidir. Kariyer danışmanlığı açısından ise öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerini destekleyen atölye çalışmalarına yer verilmesi, ailelerin çocuklarının kariyer sürecinde bilinçli destek sunabilmesi için rehberlik seminerleri düzenlenmesi faydalı olacaktır. Son olarak, deneysel müdahale programlarıyla kariyer danışmanlığı uygulamalarının etkililiğinin test edilmesi de gelecekte yapılacak çalışmalara önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynakça

Akça, F., Korkmaz, L., & Alkal, B. (2018). Gelecek Vizyonu Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim, 43*(195), 85-102.

Akın, A., & Özcan, Ç. (2011). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği: Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özellikleri. *Türk Psikoloji Dergisi, 26*(67), 1-10.

Aydın, B. (2018). Lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Bacanlı, F. (2008). Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(29), 25-33.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103-118.

Bölükbaşı, A., & Kırdök, O. (2019). *The mediating role of future orientation in the relationship between career adaptability and life satisfaction in high school students*. Eğitim ve Bilim, 44(200), 77–91.

Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim, 39*(176), 229-243.

Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students. *Journal of Career Development*, *45*(6), 597–609.

Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of an abbreviated Proactive Personality Scale. *Psychological Reports, 97*(3), 793-796.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 63*(2), 127-148.

Duru, H., Soner, O., & Sinan, F. N. (2021). The predictors of career decision-making difficulties among high school students: Career decision self-efficacy and personal traits – Turkey case. *Educational Sciences: Theory & Practice, 21*(1), 33–42.

Erdoğmuş, Y., & Yeşilyaprak, B. (2006). Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Eğitim ve Bilim, 31*(139), 39–50.

Fang, M. (2024). Effect of proactive personality on career adaptability: The mediating role of college experience. *Frontiers in Psychology*.

Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 329-345.

Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly, 62*(2), 98-113.

Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling Psychology, 48*(4), 408-417.

Germeijs, V., & De Boeck, P. (2002). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 62*(1), 11-25.

Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and career decidedness in adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 101–109.

Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., & Gati, I. (2017). Career decision-making profiles of Italian adolescents. *Journal of Career Development, 44*(3), 246-262.

Gülbahçe, A. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini etkileyen etmenler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7*(1), 41-58.

Hall, D. T. (2002). Careers in and out of organizations. *SAGE Publications.*

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.

Hirschi, A. (2011). Career-choice readiness in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 325-332.

Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly, 66*(3), 192-204.

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the career adaptability scale in a multicultural sample. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 219-227.

Kelly, G. A. (2003). *The psychology of personal constructs*. Routledge.

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395-408.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development, 4*(1), 255-311.

Li, H., Xu, Z., Song S & Jin, H., (2024). How and when does proactive personality predict career adaptability? The role of strengths use and managerial coaching. *Frontiers in Psychology*.

Meng, L., Huang, Y., Huang, P., & Tang, Z. (2025). College students' career adaptability and career exploration behavior: Career self-efficacy as a mediator and proactive personality as a moderator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, **53**(2), e13797.

Muarifah, A., & Nurliyana, T. (2022). Student career decision-making: Self-efficacy and future orientation. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 4(2), 1–17.

Özdemir, Ş. (2019). The mediating role of self-efficacy in the effect of proactive personality on career adaptability among high school students [Unpublished master's thesis]. Süleyman Demirel University.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). SAGE.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods* (4th ed.). SAGE.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 98*(1), 17-34.

Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 403-424.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 1*(1), 42-70.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13-19.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 2*(1), 147-183.

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

Savi-Çakar, F., & Uzun, M. (2021). Ergenlerde kariyer kararı verme güçlükleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 11*(60), 39–58.

Schreuder, A. M. G., & Coetzee, M. (2017). *Careers: An organizational perspective*. Juta and Company Ltd.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 533-540.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.

Yıldırım, K. (2017). Ergenlerin kariyer kararsızlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 74–93.

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

Zhang, X., Lu, X., & Jia, Y. (2022). The mediating roles of future work self salience and future time perspective in the relationship between proactive personality and career adaptability. *Frontiers in Psychology*, 2022.

Extended Abstract

Introduction

Career planning has become increasingly complex for adolescents due to rapid technological changes, shifting labor market demands, and the competitive structure of the education system. In Turkey, high-stakes university entrance exams and strong family and societal expectations further intensify the uncertainty students experience during the career decision-making process. Career decision-making difficulties such as lack of information, inconsistent preferences, and emotional barriers negatively influence students' ability to make healthy vocational choices, whereas career adaptability represents the psychological resources that allow individuals to cope with career-related tasks and changes.

Individual characteristics also play an important role. Proactive personality supports effective decision-making by encouraging initiative-taking, responsibility, and opportunity seeking. Future orientation, on the other hand, reflects adolescents' ability to plan and evaluate long-term goals. However, the mediating roles of these characteristics between career difficulties and career adaptability have not been sufficiently examined. This study investigates whether proactive personality and future orientation mediate the relationship between career decision-making difficulties and career adaptability among high school students.

Method

A mixed-methods explanatory design was used. In the quantitative phase, data were collected from 530 students (10th and 11th graders) from public and private high schools in Ankara. Validated Turkish versions of four instruments were administered: Career Decision-Making Difficulties Scale, Shortened Proactive Personality Scale, Future Vision Scale, and Career Adapt-Abilities Scale. Structural Equation Modeling (SEM) was used to examine direct and indirect effects.

In the qualitative phase, semi-structured interviews with 10 students representing high and low adaptability levels were conducted. Data were analyzed through content analysis to gain deeper insight into students' experiences of career decision-making, proactive tendencies, and future orientation.

Measurement Tools:

Four standardized and validated instruments were used in the quantitative phase of the study:

- **Career Decision-Making Difficulties Questionnaire** (Gati & Saka, 2001; Bacanlı, 2008):
  A 34-item, 5-point Likert scale measuring lack of information, inconsistent information, and decision-making barriers. The reliability coefficient in this study was α = .88.
- **Shortened Proactive Personality Scale** (Bateman & Crant, 1993; Akın & Özcan, 2011):
  A 10-item, 7-point Likert scale assessing initiative-taking, opportunity seeking, and tendency to influence one's environment. The reliability coefficient was α = .83.

- **Future Vision Scale** (Ginevra et al., 2017; Akça et al., 2018): An 18-item, 5-point Likert scale evaluating adolescents' optimism, hope, and expectations about the future. The reliability coefficient in this study was α = .70.
- **Career Adapt-Abilities Scale** (Savickas & Porfeli, 2012; Büyükgöze-Kavas, 2014): A 12-item scale measuring concern, control, curiosity, and confidence subdimensions of career adaptability. The reliability coefficient was α = .80.

Data Collection and Ethical Procedures:

Approval was obtained from Anadolu University's Ethics Committee and the scale authors. Data were collected online through Google Forms, ensuring voluntary participation and informed consent.

Data Analysis:

Quantitative data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to examine the direct and indirect effects among variables. Prior to SEM, assumptions such as normality, multicollinearity, and outlier detection were tested and met. Model fit indices indicated acceptable fit (CFI = .92, RMSEA = .06, GFI = .94). The bootstrapping method was applied to test mediation effects.

Qualitative data obtained from semi-structured interviews were analyzed using content analysis. Themes and subthemes were generated to identify students' experiences related to career decision-making difficulties, proactive personality traits, and future orientation.

Findings

Quantitative Results

SEM results showed that:

- Career decision-making difficulties negatively predicted proactive personality ($\beta = –.16$, $p < .01$).
- Proactive personality positively predicted career adaptability ($\beta = .58$, $p < .001$).
- Proactive personality had a partial mediating role between career difficulties and adaptability.
- Future orientation positively predicted career adaptability but did not mediate the relationship because its association with career difficulties was weak.

Thus, only proactive personality served as a significant mediator.

Qualitative Results

Three core themes emerged:

1. **Uncertainties and Challenges:** future insecurity, family and social expectations, mismatch between interests and abilities, and confusion about vocational identity.
2. **Action-Oriented Career Attitude:** responsibility-taking, risk-taking, opportunity creation, and strategic planning.
3. **Vocational Identity and Meaning:** alignment of personal traits with career goals and harmony between profession and lifestyle.

Students with low adaptability struggled with pressure, uncertainty, and lack of self-knowledge, while those with proactive characteristics used action-oriented strategies to manage career challenges.

Conclusion and Discussion

The findings highlight that proactive personality is a critical factor that reduces the negative impact of career decision-making difficulties and strengthens career adaptability in adolescents. Conversely, future orientation alone is not sufficient to buffer decision-making difficulties in the Turkish educational context, where exam pressure and family expectations limit students' control over long-term goals.

Overall, the study suggests the importance of strengthening school-based career guidance practices that foster initiative-taking, self-awareness, and strategic planning while also addressing environmental pressures influencing students' choices.

Limitations and Implications:

The study is limited to students in Ankara and primarily relies on self-report measures. The qualitative sample is small, and cross-sectional design prevents causal inferences. Future research may incorporate longitudinal approaches and broader samples across regions and school types.

Implications

- Schools should integrate career adaptability training, focusing on planning, problem-solving, and initiative-taking.
- Counseling programs must include identity development, self-awareness activities, and interest–ability alignment tools.
- Policymakers should incorporate career planning courses into the national curriculum.
- Family involvement programs can help align parental expectations with adolescents' personal goals.

Contribution Rate of the Researchers

Yağmur Gündoğdu: 70% – research design, data collection, analysis, and manuscript writing
Bahtiyar Eraslan Çapan: 30% – supervision, conceptual framework development, and critical revisions

Support and Acknowledgment

This research was conducted as part of the doctoral dissertation of the first author at Anadolu University. No external funding was received.

Statement of Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this paper.