

Kocaeli Üniversitesi

Eğitim Dergisi

E-ISSN: 2636-8846

2025 | Cilt 8 | Sayı 2

Sayfa: 573-595



Kocaeli University
Journal of Education

E-ISSN: 2636-8846

2025 | Volume 8 | Issue 2

Page: 573-595

Üniversite öğrencilerinin özyeterlik, deneyime
açıklık ve keşif ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide
proaktif kariyer davranışlarının aracı rolünün
incelenmesi

Examining the mediating role of proactive career
behaviors in the relationship between self efficacy,
openness to experience, exploration and career
adaptability of university students

Ahmet GÜNEŞLİCE,  <https://orcid.org/0000-0002-8108-7819>

Millî Eğitim Bakanlığı, Doğukent İmam Hatip Ortaokulu, ahmetguneslice46@gmail.com

Fulya CENKSEVEN ÖNDER,  <https://orcid.org/0000-0001-9748-626X>

Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, fulyac@cu.edu.tr

Bilal KAYA,  <https://orcid.org/0000-0002-6246-3540>

Millî Eğitim Bakanlığı, Kumlu İmam Hatip Ortaokulu, bilal00790@gmail.com.tr

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gönderim Tarihi

3 Ocak 2025

Düzeltilme Tarihi

1 Mayıs 2025, 11 Ağustos 2025

Kabul Tarihi

11 Ağustos 2025

Önerilen Atıf

Recommended Citation

Güneşlice, A., Cenkseven Önder, F., & Kaya, B. (2025). Üniversite öğrencilerinin özyeterlik, deneyime açıklık ve keşif ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışlarının aracı rolünün incelenmesi . *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 8(2), 573-595. <http://doi.org/10.33400/kuje.1612922>

ÖZ

21. yüzyılın çalışma yaşamı; değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklık gibi birçok faktörü içerisinde barındırmaktadır. Günümüz iş ve çalışma dünyası kariyer yaşamını şekillendirmede kendi sorumluluğunu alabilen, yeniliklere uyum sağlayabilen, krizleri fırsata çevirebilen ve proaktif kariyer davranışları sergileyen bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu yüzden okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını güçlendiren değişkenlerin açığa çıkarılması önemli görülmektedir. Bu araştırma ile üniversite öğrencilerinin özyeterlik, deneyime açıklık ve keşif duygusu ile kariyer uyumları arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışlarının aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın katılımcılarını 235'i (%69.1) kadın, 105'i (%30.9) erkek olmak üzere toplamda 340 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak "Genel Özyeterlik Ölçeği", "Merak ve Keşfetme Ölçeği", "Beş Faktörlü Kişilik Özelliği Ölçeği", "Proaktif Kariyer Davranışları Ölçeği" ve "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi, korelasyon analizi ve bootstrap yöntemine dayalı regresyon analizi ile yapılmıştır. Doğrudan ve dolaylı ilişkileri test etmek için yol analizi kullanılmıştır. İstatistiksel analizler sonucunda proaktif kariyer davranışlarının, özyeterlik, deneyime açıklık ve keşif ile kariyer uyumu ile pozitif yönlü ilişkili olduğu ve proaktif kariyer davranışlarının özyeterlik, deneyime açıklık ve keşif ile kariyer uyumları arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur. Bireylerin proaktif kariyer davranışlarını geliştirmek, özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygularını güçlendirmek kariyer uyumlarına olumlu katkı sağlayacaktır. Ulaşılan sonuçlar neticesinde çalışmanın güçlü yönleri ve sınırlılıkları tartışılmış, uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: kariyer uyumu, proaktif kariyer davranışları, özyeterlik, deneyime açıklık, keşfetme duygusu

ABSTRACT

The 21st century working life includes many factors such as variability, uncertainty, complexity and ambiguity. Today's business and working world needs individuals who can take responsibility in shaping their career life, adapt to innovations, turn crises into opportunities and exhibit proactive career behaviors. Therefore, it is important to identify the variables that strengthen the career adaptability of university students who are in the process of transition from school life to work life. This study examined the mediating role of proactive career behaviors in the relationship between self-efficacy, openness to experience, sense of exploration and career adaptability of university students. The participants of the study consisted of a total of 340 university students, 235 (69.1%) of whom were female and 105 (30.9%) of whom were male. 'General Self-Efficacy Scale', 'Curiosity and Exploration Scale', 'Five-Factor Personality Trait Scale', 'Proactive Career Behaviors Scale' and 'Career Adaptability Scale' were used as data collection tools. Data were analyzed using correlation analysis and regression analysis based on the bootstrap method. Path analysis was used to test direct and indirect relationships. As a result of statistical analyses, it was found that proactive career behaviors were positively related to self-efficacy, openness to experience, exploration and career adaptation and proactive career behaviors had a mediating effect on the relationship between self-efficacy, openness to experience, exploration and career adaptation. Increasing individuals' proactive career behaviors, and strengthening their feelings of self efficacy, openness to experience, and exploration will contribute positively to their career adaptability. Based on these findings, the strengths and limitations of the study were discussed, and recommendations were made for practitioners and researchers.

Keywords: career adaptability, proactive career behaviors, self efficacy, openness to experience, exploration

GİRİŞ

Dünyamız; teknolojik gelişmeler, iklim değişikliği, savaşlar, pandemiler ve ekonomik krizlerden etkilendiği için günden güne daha hızlı değişimler yaşamaktadır. Bu değişimler globalleşmeyle beraber kişi ve toplulukları daha fazla belirsizlik ve zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Tüm bunlar okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerini kariyer gelecekleri konusunda kaygılandırmaktadır (Jiang vd., 2017). Öğrencilerin bu zorluklar ve belirsizliklerin farkında olması ve kendilerini güçlendirmesi son derece önemlidir. Kariyer uyumu yetenekleri, bu zorluklar ve belirsizlikler karşısında öğrencilerin en önemli psiko-sosyal kaynakları olarak görülmektedir (Savickas, 2013). Zorluklarla başa çıkmaya yönelik bu beceriler öz düzenleme odaklı olup, dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar kariyer uyumunun 4C'si olarak adlandırılan, ilgili olma(concern), kontrol(control), merak(curiosity) ve güvendir(confidence). Bireyin bu özellikleri kullanabiliyor olması yaşam boyu kariyer gelişimi açısından önemli görülmektedir (Savickas, 2013). Çünkü kariyer uyum yetenekleri yüksek olan bireylerin içinde bulundukları kariyer gelişim görevlerini yerine getirmekte zorlanmadıkları, kariyer geçişleri (okuldan iş yaşamına ya da lise/üniversite gibi üst eğitim kurumuna geçiş ya da iş pozisyon değişimleri vb.) ve olası travmalarını (örneğin, iş kaybı) başarıyla üstesinden gelebildiği vurgulanmaktadır (Hirschi, 2009; Klehe vd., 2011; Koen vd., 2012). Bu yüzden kariyer uyum yetenekleri, kariyer yapılandırma sürecinde karşılaşılan önemli görevleri, geçişleri ve travmaları yönetebilmeye yönelik önemli kaynaklardır (Savickas & Porfeli, 2012).

Günümüz iş dünyası; sorumluluk alabilen, yeniliklere uyum sağlayabilen, karşılaştığı krizleri fırsata çevirebilen çalışanlar istemektedir (Mitchell vd., 1999). Bu yüzden günümüzde kariyer gelişimi daha dinamik bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bir yanda kişinin kendisi değişim içerisinde iken diğer taraftan koşullar ve içinde bulunduğu bağlam da değişmektedir. Bu doğrultuda kariyer geçişleri ve beklenmeyen değişikliklere süreç esnasında yanıt verebilmenin gerekliliği yani kariyer uyum yetenekleri önemli hale gelmiştir (Savickas, 2013). Okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencileri, bu kritik dönemde kariyerlerine uyum sağlayamazlarsa birçok kriz durumu ile karşılaşabilir, örneğin kariyer uyumu düşük olan bireylerin kariyer karar pişmanlığı (Doğanülkü & Güneşlice, 2022; Tunç & Tunç, 2022), kariyer stresi (Boğazlıyan vd., 2022; Duru & Gültekin, 2020), umutsuzluk (Doğanülkü & Tanrıtanır, 2022), karamsarlık (Korkmaz, 2023) düşük kariyer tatmini (Güneş & Ataç, 2022), düşük yaşam doyumu (Akbaba & Özel, 2021), ve düşük özgüven (Çark, 2021) yaşadıkları görülmektedir. Bu yüzden üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu destekleyici değişkenlerin açığa çıkarılması önemli görülmektedir. Özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu kariyer uyumunu olumlu etkileyen değişkenler olabilir.

Bandura (1977) özyeterlik algısını, kişinin geleceğe yönelik durumları yönetmesi için gerekli eylem planlarını organize etme ve uygulama yeteneğine olan inancı olarak ifade etmiştir. Bu algı, bireyin düşünmesini, hissetmesini ve kendi kendini motive etmesini etkilemektedir (Gati vd., 1996). Kişinin belli görevleri ve davranışları yapabilmeye yönelik inancı olarak ifade edilen bu yapı; bir işe başlanıp başlanmayacağını, işi bitirmek için ne kadar çaba gösterileceğini, zorlayıcı olaylara karşı ne kadar dayanılacağını, dayanıklılığı nasıl koruyacağını ve engeller karşısındaki durumunu belirlemektedir (Kuzgun, 2006; Salas vd., 2001; Salman, 2018). Bu bakımdan özyeterlik bireyin geleceğe yönelik amaçlar oluşturmada ve çevresini kontrol edebilmesinde etkili olmaktadır (Gül & Adıgüzel, 2015). Yüksek özyeterliğe sahip kişilerin girişmiş oldukları bir işten olumlu sonuç bekledikleri, hedefleri doğrultusunda olumlu davranış sergiledikleri belirtilmektedir (Bandura, 1977; Lent & Brown, 2008). Düşük özyeterlik algısına sahip kişiler ise hedeflerine giden yolda karşılarına çıkan engellere çözüm üretmekte ve ortaya koymaları gereken davranışları sergilemekte zorlanmaktadır (Bandura, 1997). Bu kavram, geleceğini tasarlayan üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilişki görevleri yerine getirmeleri bakımından önemli görülmektedir (Betz vd., 1996). Araştırmalar özyeterlikle kariyer gelişimi arasında önemli ilişkiler olduğunu göstermektedir. Özyeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyerlerine yönelik uyum sağlama ve baş etme becerilerinin gelişmiş olduğu rapor edilmiştir (Duffy vd., 2015; Ebenehi vd., 2016; Eryılmaz & Kara, 2018; Gadassi vd., 2013; Yıldız & Kabasakal, 2023).

Ayrıca özyeterliğin, olumlu kariyer beklentisi (Düzgün & Çelik, 2020), yüksek akademik başarı (İlter, 2021) ve proaktif kişilik (Gerni & Denizli, 2021) ile arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Özyeterlik kavramının bireylerin kariyer gelişimleri için önemli olduğunu ve kariyer uyumu ile ilişkisinin farklı değişkenlerle ele alınmasının alan yazınına katkı sağlayacağı vurgulanmaktadır (Demircioğlu vd., 2023). Sonuç olarak özyeterlik algısı yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını artıracakları düşünülmektedir.

Deneyime açıklık; yenilikçi, güncel gelişmeleri takip eden ve farklı fikirlere açık olmayı ifade eder (Costa & McCrae, 1992). Gelişime açıklık olarak da bilinen bu özellik meraklılık, çok yönlü ve bağımsız düşünebilme karakterlerini barındırır (Barrick & Mount, 1991). Bu özelliğe sahip bireyler statüko ve durağanlığa karşı olup; ilgi alanları geniştir ve yeniliğe ilgi duyarlar. Bu nedenle yaratıcıdır ve hayal güçleri yüksektir (Thoms vd., 1996). Deneyime açık bireyler; karşılaşmış oldukları problemler karşısında yaratıcı düşünme ve çözüm üretebilme, belirsiz ortamlarda hedeflerini gerçekleştirme konusunda başarılıdırlar. Yani içinde bulundukları durumu iyileştirme ve değiştirme potansiyelleri yüksektir (McCrae & Costa, 1987). Bu özelliğe sahip olmanın bireyin genel yaşamı üzerinde etkili olduğu gibi kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin; deneyime açık bireylerin diğerlerine göre daha proaktif kişilik (Fuller & Marler, 2009) sergiledikleri ve özyeterlik (Karwowski vd., 2013) düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bireylerin risk alma eğilimleri yüksek olup (İrengün & Arıkboğa, 2015), kariyerlerine ilişkin daha girişimci oldukları belirlenmiştir (Yılmaz & Sözcan, 2019). Bununla birlikte deneyime açık olmanın yaşam doyumu (Köksal, 2015; Şimşek & Aktaş, 2015; Toker & Kalıpçı, 2017), psikolojik sağlamlık (Fayombo, 2010; Gökalp & Yöndem, 2021) gibi bireyin genel iyi oluşunu artıran kavramlar ile pozitif ilişkili olduğu da bilinmektedir. Diğer taraftan deneyime açık olmanın bireyin kariyer başarısı üzerinde tutarlı etki göstermediğini ortaya çıkaran araştırmalar da vardır (Judge & KammeyerMueller, 2007). Bazı araştırmacılar deneyime açıklık ile kariyer tatmini arasında olumlu (Ng vd. 2005; Ng ve Feldman, 2014) ve bazı araştırmalar ise olumsuz (Boudreau vd., 2001; Seibert & Kraimer, 2001; Semeijn vd., 2020) ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Fakat deneyime açık olmanın sosyal ağ oluşturma (Wolff & Kim, 2012), çok yönlü kariyer tutumu sergileme (Hogan & Holland, 2003; Tarhan, 2019) ve yaratıcı düşünce üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Soyer vd., 2021). Bu araştırmalar incelendiğinde deneyime açıklığın; bireyin kariyer gelişimi üzerinde daha çok olumlu etkisinin olduğu görülmektedir. Örneğin, deneyime açık olmanın çok yönlü kariyer, proaktif kişilik ve kariyer planlama ve girişimcilik üzerinde etkili olduğunu söylenebilir. Bu bakımdan bu özelliğin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ile yakından ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Keşfetme duygusu insanın sahip olduğu önemli özelliklerinden birisidir. İçerisinde karmaşıklık ve belirsizlik barındıran bu özellik, insanı harekete geçirir ve davranışlarını yönlendirir. Böylelikle birey yaşamış olduğu karmaşıklığı ve belirsizliği merak duygusuyla gidermeye çalışır (Bacanlı & Türk Kurtça, 2020). Ayrıca keşfetme duygusu, deneyime açık olmayı, alıcı olmayı ve merak arzusunu da beraberinde getirir (Kashdan vd., 2018; Kashdan & Steger, 2007). Bu bakımdan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları üzerinde etkili bir yapı olabilir. Nitekim keşfetme duygusunun olumlu ve geliştirici olduğu vurgulanmaktadır. Birey bu duygu aracılığı ile ne olduğu ve ne olabileceği konusunda farkındalık kazanmaktadır. Böylelikle yeni bilgi ve beceriler edinerek belirsizlikten kurtulup yetkinlik kazanarak kendini daha fazla güvende hissetmektedir (Kashdan vd., 2004). Araştırmalar keşfetme duygusunun birçok psiko-sosyal olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir. Yaratıcılık, eleştirel düşünme, hedefe yönelik çaba, problem çözme, girişimcilik, özyeterlik, yenilikçilik, algılanan kontrol, akış deneyimi, proaktif kişilik, iyimserlik gibi değişkenlerle pozitif ilişkili (Ağ & Balcı, 2018; Baltacı & Baydın, 2022; Bodur, 2018; Çelik & Topçuoğlu, 2017; Özgül, 2018; Şahin vd., 2021; Terzi & Mirasyedioğlu, 2009) iken stres ve olumsuz duygular ile negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Kashdan vd., 2009). Ayrıca bu duygu, bireyin yaşamını ve kariyerini anlamlandırmasına yardımcı olmaktadır. Meraklı bireyler, anlamlı bir yaşam için yapabilecekleri çeşitli fırsatlardan aktif olarak yararlanmaktadırlar (Kashdan vd., 2004). Araştırma bulguları, keşfetme duygusunun bireyin

kariyer gelişimi açısından önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan keşfetme duygunun üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüz iş dünyası bireyin kariyeri konusunda daha fazla sorumluluk olmasını zorunlu kılmaktadır (Hall, 2002). Karmaşık ve belirsiz iş dünyasına hazırlık yapan bireylerin, etkili davranışlar sergilemesi ve fırsatları önceden görebilmesi giderek önemli hale gelmiştir (Griffin vd., 2007). Bu bakımdan bireylerin proaktif kariyer davranışları sergilemesi kariyer gelişimleri açısından önemli görülmektedir (Hirschi vd., 2014; Doğanülkü & Korkmaz, 2023; Korkmaz, 2023).

Bireyin proaktif kariyer davranışları sergilemesi kariyer gelişimlerine birçok bakımdan katkı sağlamaktadır (Korkmaz & Doğanülkü, 2024; Korkmaz & Yam, 2023). Araştırmalar proaktif kariyer davranışı sergilemenin kariyer başarısı (Seibert & Kraimer, 2001), kariyer uyumu (Öztemel & Yıldız Akyol, 2025), yaşam amaçları (Doğanülkü, 2024) ve gelecek vizyonlarının (Korkmaz, 2023) pozitif yönlü ilişkili fakat umutsuzluk (Doğanülkü & Tanrıtanır, 2022) ile negatif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalar ışığında, proaktif kariyer davranışlarının kariyer uyumları ile pozitif yönlü ilişkili olacağı düşünülmektedir. Nitekim bireyin proaktif davranışlar sergilemesi ile kariyer uyumu arasında pozitif ilişki olduğunun vurgulandığı çalışmalar vardır (Nilforooshan & Salimi, 2016; Spurr vd., 2020). Ayrıca proaktif kariyer davranışı sergileyen bireylerin daha başarılı kariyer yönetimi ortaya koydukları belirtilmektedir (Eby vd., 2003; Kuijpers vd., 2006). Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının proaktif kariyer davranışları sergilemesinden olumlu şekilde etkileneceği düşünülmektedir.

Ayrıca proaktif kariyer davranışları bireylerin özyeterliliği ile yakından ilişkilidir (Doğanülkü & Korkmaz, 2023; Shi & Cao, 2022). Çünkü proaktif davranmanın özünde bireyin kendisini ya da çevresini değiştirmeye yönelik girişimleri vardır (Bateman & Crant, 1993). Bu sebeple bireyin proaktif kariyer davranışlar sergilemesi bireyin özyeterlilik inançları ile ilişkili olabilir. Bireyin özyeterliliğinin yüksek olması daha fazla proaktif davranış göstermesine yardımcı olurken daha az özyeterlilik göstermesi proaktif davranmasını etkileyebilmektedir (Doğanülkü & Korkmaz, 2023). Diğer bir değişle bireyin proaktif kariyer davranışlar ortaya koyması özyeterliliğin gelişimine katkıda bulunabilir. Bu yüzden proaktif kariyer davranışlarının kariyer uyumu ile birlikte özyeterlilik inançları ile de ilişkili olabileceği ve dolayısı ile özyeterlilik ile kariyer uyumu arasında aracılık edebileceği düşünülmektedir.

Buna ek olarak proaktif kariyer davranışları deneyime açıklık kavramı ile yakından ilişkili olabilir. Çünkü alan yazınındaki araştırmalar; deneyime açık olmanın çok yönlü kariyer tutumu sergileme (Hogan & Holland, 2003; Tarhan, 2019), öznel kariyer başarısı (Judge & KammeyerMueller, 2007), proaktif kişilik (Fuller & Marler, 2009) ve girişimcilik (Yılmaz & Sözcan, 2019) gibi bireyin kariyer gelişimini olumlu yönde etkileyen kavramlar ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile proaktif kariyer davranışı sergileyen bireyler kariyerlerine ilişkin plan yapma, bağ kurma, beceri gelişimine ve girişimde bulunma gibi davranışlara daha kolay odaklanabilmektedir (De vos ve De clippeleer vd., 2009). Ayrıca deneyime açık olmanın yaratıcı düşünüm, karşılaşılan problemler karşısında çözüm üretmede daha başarılı oldukları vurgulanmaktadır (McCrae & Costa, 1987). Bu durum kariyer uyumunun alt boyutlarından kariyer ilgisi ile ilişkili olabilir. Buradan hareketle proaktif kariyer davranışları ile deneyime açık olmak arasında ilişki olabileceğini gösterdiği gibi deneyime açık olmak ile kariyer uyumları arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışlarının aracı role sahip olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak proaktif kariyer davranışlarının keşfetme duygusu arasında ilişki olabileceği düşünülmektedir. Major ve diğerlerinin(2006)' yapmış olduğu bir çalışmada proaktif davranışlar sergileyen bireylerin dışsal faktörlerden değil de içsel kaynaklardan beslenerek proaktif davranışlar sergilediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca proaktif kişilik göstermenin merak duygusunu olumlu etkilediği vurgulanmaktadır (Kuijpers vd., 2006). Araştırmalar, proaktif bireylerin hedeflerine yönelik daha fazla çaba gösterdikleri ve öz disiplinlerinin yüksek

olduğunu göstermektedir (Çelik & Topçuoğlu, 2017; Çini, 2014). Keşfetme duygusunun yaratıcılık, eleştirel düşünme, problem çözme ve yaratıcılık (Ağ & Balcı, 2018; Baltacı & Baydın, 2022; Bodur, 2018; Çelik & Topçuoğlu, 2017; Özgül, 2018; Şahin vd., 2021; Terzi & Mirasyedioğlu, 2009) gibi bireyin kariyer gelişimini etkileyebilecek kavramlar ile pozitif yönlü ilişki olduğu belirtilmektedir. Buradan hareketle keşfetme duygusunun kariyer uyumu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Nitekim keşfetme duygusunun merak arzusunu artırdığı araştırmalar vardır (Kashdan vd., 2018; Kashdan & Steger, 2007). Diğer bir değişle keşfetme duygusunun bireyin kariyer merakını artırabileceği söylenebilir. Bu bakımdan proaktif kariyer davranışlarının keşfetme duygusu ile kariyer uyumları arasında aracılık rolü üstlenebileceği düşünülmektedir.

Son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken kariyer uyumu, bireyin yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi için önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Özellikle üniversite yaşamından iş yaşamına geçen bireylerin kariyer uyumlarının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Eryılmaz & Kara, 2018). Bu bakımdan konuya ilişkin ülkemizde yapılmış bazı araştırmalar vardır (Eryılmaz & Kara, 2018; Güneşlice vd., 2024; Özgül, 2018). Ayrıca bireylerin değişen iş dünyasının isteklerine cevap verebilmeleri ve kariyer gelişimlerinin başarılı şekilde sürdürmeleri için önemli görülen özyeterlik inançları, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu gibi faktörlerin kariyer uyumu ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Kariyer uyumu, bireyin karşılaşmış olduğu krizleri başarılı bir şekilde yönetebilme gücü olarak ifade edilmektedir (Savickas, 2013). Üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışları sergileyerek gelecekle ilgili plan yapma, beceri geliştirme ve ağ oluşturma gibi davranışlar göstermesi kariyer uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Doğanülkü, 2024). Günümüz kariyer gelişim anlayışı ve iş yaşamındaki gelişmeler düşünüldüğüne bireylerin kendi ihtiyaçları ve iş yaşamının ihtiyaçlarına göre şekil alabilmesi yani proaktif kariyer davranışları sergilemesi son derece önemli görülmektedir. Bu yüzden bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ile özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışları sergilemenin nasıl bir katkı sunacağına daha fazla açıklık getirecektir. Böylelikle üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları üzerinde etkili olan değişkenler açığa çıkarılmış olacaktır. Bu durum kariyer psikolojik danışmanlarının üniversitede eğitime devam eden ve kariyer uyum zorluğu çeken danışanlarına daha etkili şekilde yardım sunabilmelerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca üniversitelerin rektörlük bünyesinde yer alan kariyer merkezlerinin yapacakları çalışmalara destek sunabilir.

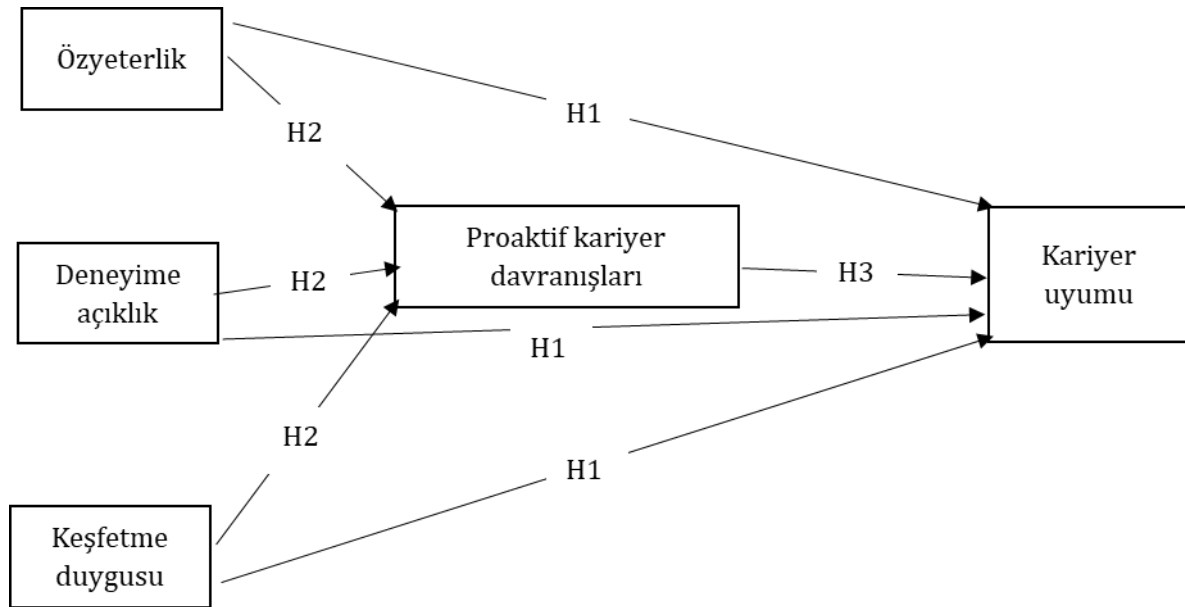
YÖNTEM

Araştırma Modeli

Üniversite öğrencilerinin özyeterlik, deneyime açıklık, keşfetme duygusu ile kariyer uyumları arasında proaktif kariyer davranışlarının aracı rolünün incelendiği bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın varsayımsal modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1:

Üniversite Öğrencilerinin Özyeterlik Deneyime Açıklık ve Keşfetme Duyguları ile Kariyer Uyumları Arasındaki İlişkide Proaktif Kariyer Davranışlarının Aracılık Rol Gösterimine İlişkin Hipotezlerin Gösterimi

**Çalışma Grubu**

Bu araştırmanın çalışma grubu Türkiye'nin güneydoğusunda eğitim gören 340 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların 235'i (%69. 1) kadın 105'i (%30. 9) erkektir. Katılımcıların yaşları 18-26 (Yaş_{ort}:21.08, SS = 2.61) arasında değişmektedir. Bu çalışmada veri toplanırken uygun örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklem yöntemi çalışma grubunun ulaşılabilirliğini dikkate alan ve para, emek, iş gücü kaybı olmasını önlemeyi amaçlayan bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2014).

Genel Öz-yeterlilik Ölçeği

Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiş olan Genel Öz-yeterlilik Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlama çalışması Aypay (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup, "tamamen yanlış (1)" ile "tamamen doğru (4)" arasında 4'lü Likert maddeler içermektedir (Örnek madde: "Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin daima bir yolunu bulabilirim"). Ölçeğin faktör yükleri .41 ile .79 arasındadır. Ölçek toplam varyansın % 47'sini açıklamaktadır. Madde toplam puan korelasyonu .37 ile .59 arasındadır. Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için toplanan verilerden elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısı .90 olarak belirlenmiştir.

Merak ve Keşfetme Ölçeği

Kashdan vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Acun vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup, "kesinlikle katılmıyorum (1)" ile "kesinlikle katılıyorum (5)" arasında 5'li Likert maddeler içerir. (Örnek madde: "Gittiğim her yerde yeni şeyler ya da deneyimler ararım"). Ölçeğin "esneklik" ve "belirsizliği kabul etme" olarak iki alt ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri .52 ile .76 arasındadır. Ölçek toplam varyansın % 50.33'ünü açıklamakta olup, madde toplam puan korelasyonları .37 ile .64 arasındadır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için .81'dir Model uyum değerleri kabul edilebilir değerler arasındadır ($\chi^2/sd= 2.04$, RMSEA= 0.05, SRMR= 0.04, NNFI= 0.97, CFI= 0.98). Ayrıca bu çalışma için toplanan verilerden elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .84 olarak belirlenmiştir.

Beş Faktörlü Kişilik Özelliği Ölçeği

Jhon vd. (1991) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Alkan (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek 44 maddeden oluşmakta olup, “kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “kesinlikle katılıyorum (5)” arasında 5’li Likert derecelendirmeye sahiptir (Örnek madde “Pek çok şeyi merak ederim”). Ölçek dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, duygusal dengesizlik, geçimlilik isimli beş alt ölçekten oluşmaktadır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları dışadönüklük için .88, sorumluluk için .82, açıklık için .81, duygusal dengesizlik için .84, geçimlilik için .79 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada sadece açıklık alt ölçeği puanları kullanılmıştır. Bu çalışma için toplanan verilerden elde edilen ölçek alt boyutunun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .81 olarak belirlenmiştir.

Proaktif Kariyer Davranışları Ölçeği

Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Türk kültürüne Korkmaz vd. (2020) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır ve “neredeyse hiç (1)” ile “çok sık (5)” arasında 5’li Likert derecelendirmeli maddeler içerir. (Örnek madde “Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak”). Ölçek tek boyutludur. Ölçeğin faktör yükleri .32 ile .87 arasında olup, madde toplam puan korelasyon değerleri .49 ile 80 arasındadır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88’dir. Model uyum değerleri kabul edilebilir değerler arasındadır ($\chi^2 = 118.11$, $sd=24$, $RMSEA= 0.09$, $SRMR= 0.06$, $TLI= 0.93$, $CFI= 0.95$). Ayrıca bu çalışma için toplanan verilerden elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .92 olarak belirlenmiştir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu

Maggiori vd. (2017) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Işık vd. (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Maddeler “güçlü değil (1)” ile “çok güçlü (5)” arasında 5’li Likert derecelendirmeli maddeler içermektedir (Örnek madde “Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme”). Ölçek ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri .62 ile .81 arasındadır. Madde toplam puan korelasyon değerleri .42 ile 71 arasındadır. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ise .76 ile .90 arasında bulunmuştur. Model uyum değerleri kabul edilebilir değerler arasındadır ($\chi^2/df= 2.13$, $RMSEA= 0.05$, $TLI= .92$, $GFI= .95$, $CFI= 0.94$). Ayrıca bu çalışma için toplanan verilerden elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .92 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada SPSS 25 ve AMOS 23 gibi istatistik paket programları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile elde edilmiştir. Aracılık analizini gerçekleştirebilmek için bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin aracılık analizlerinde kullanılabilecek birçok yöntem arasındaki en güçlü yöntem olduğu ifade edilmektedir (Taylor vd., 2008). Aracılık analizi için ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki toplam, doğrudan ve dolaylı ilişkiler hesaplanmıştır. Dolaylı ilişkilerin anlamlılığı, aracı değişkenin bağımlı ve bağımsız değişken arasında aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir (MacKinnon vd., 2004). Bu analizler gerçekleştirilmeden önce, değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerine ham verilerin z-standart puana çevirilmesi ve Basıklık ve Çarpıklık katsayıları incelenerek karar verilmiştir.

Araştırma Etiği

Bu araştırmanın planlanmasından, uygulanmasına, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiş ve bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formu imzalatılmıştır.

Araştırmanın katılımcıları çalışmaya gönüllü olarak katılan üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcılara araştırmanın hangi amaçla yapıldığı ve sonuçlarının nasıl kullanılacağı ile ilgili bilgiler araştırmacılar tarafından sunulmuştur. Ayrıca araştırma için etik komite onay izni ve gerekli diğer izinler alınmıştır. (90495183 - 29/03/2024/ 972253 sayılı Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Etik değerlendirme karar tarihi: 29/03/2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 972253-90495183

BULGULAR

Bu çalışmada ilk olarak ham verilerin ön analiz çalışması yapılmıştır. Buna göre Mahalanobis uzaklık katsayıları hesaplanmış ve uç değerler belirlenmiştir. Ayrıca ortak yöntem yanlılığı sorunu olup olmadığını belirlemek için Herman'nın tek faktör değerine bakılmış, tek faktörlü yapı olarak % 37'sini açıkladığı görülmüştür. Bu sonuç ortak yöntem yanlılığı olmadığına işaret etmektedir (Podsakoff vd., 2003). Bunun yanında çalışmaya ilişkin betimsel ve korelasyon değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort. ± Ss	1	2	3	4	5
1. Özyeterlik	31.45 ± 5.62	1				
2. Deneyime açıklık	38.97 ± 6.34	.37**	1			
3. Keşfetme duygusu	34.03 ± 7.13	.58**	.41**	1		
4. Proaktif kariyer davranışları	35.42 ± 6.69	.51**	.44**	.50**	1	
5. Kariyer Uyumu	41.96 ± 6.68	.50**	.49**	.46**	.73**	1
Çarpıklık		-.66	-.07	-.36	-.49	-1.01
Basıklık		.30	.02	-.39	.10	1.22
Cronbach α		.90	.82	.84	.92	.93
McDonald ω		.90	.81	.84	.92	.92

** p<.01; Ss, Standart Sapma

Tablo 1'de görüldüğü üzere çarpıklık -.07 ile -1.01, basıklık -.39 ile 1.22 arasındadır. Bu değerler Tabachnick ve Fidell'in (2007) normal dağılımı için belirlediği değerler arasında yer almaktadır. Bunun yanında Cronbach alfa değeri .82 ile .93 arasında bulunmuştur. Bu değerlerin yanı sıra son son yıllarda güvenilirliği belirlemek için McDonald's omega analizi kullanılmaktadır (Hayes & Coutts, 2020). Bu çalışmada McDonald's omega değeri .81 ile .92 arasında bulunmuştur. Değişkenler arası korelasyon değerleri incelendiğinde, özyeterlik ile proaktif kariyer davranışları ($r = .51, p < .01$) ve kariyer uyumu ($r = .50, p < .01$) arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Ayrıca deneyime açıklık ile proaktif kariyer davranışları ($r = .44, p < .01$) ve kariyer uyumu ($r = .49, p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna ek olarak keşfetme duygusu ile proaktif kariyer davranışları ($r = .50, p < .01$) ve kariyer uyumu ($r = .46, p < .01$) arasında da pozitif anlamlı ilişkiler belirlenmiştir.

Ahmet GÜNEŞLİCE, Fulya CENKSEVEN ÖNDER, Bilal KAYA

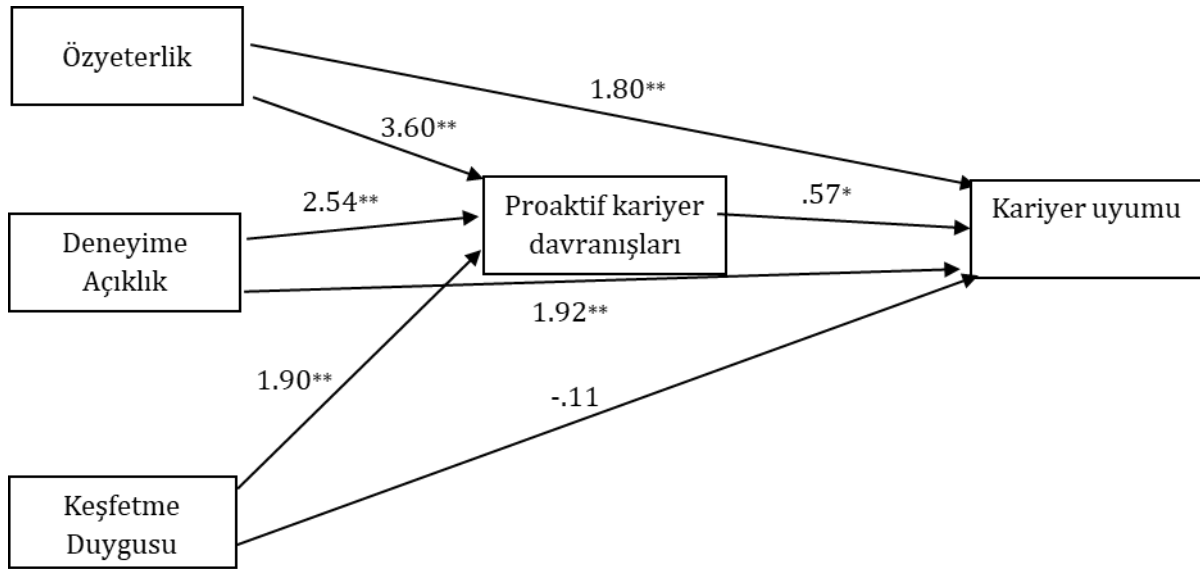
Üniversite öğrencilerinin özyeterlik, deneyime açıklık ve keşif ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışlarının aracı rolünün incelenmesi

Yol Analizi

Yol analizine geçmeden önce VIF, tolerans ve Durbin Watson katsayıları analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda VIF değeri 1.24 ile 1.62, tolerans değeri .62 ile .81 ve Durbin Watson katsayıları değerleri 1.94 ile 2.11 arasında bulunmuştur. Burada VIF değeri 10'un altında ve tolerans değeri .10'un üstünde olması Hair vd. (1998) çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstergesidir. Ayrıca ve Durbin Watson katsayıları değerlerinin 1.5 ile 2.5 arasında olması otokorelasyon sorunun olmadığını göstermektedir (Kalaycı, 2009). Yapılan ön analizlerden sonra bu araştırmada öz-yeterlilik, açıklık ve keşif ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer adanmışlığının aracı rolü incelenmiştir. Model ilişkin sonuç Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 2

Değişkenlere İlişkin Aracı Model



Not: Şekilde standardize olmayan yol katsayı değerleri verilmiştir.

Bu çalışmada çerçevesinde oluşturulan modeli test ederken Hayes ve Rockwood'un (2020) "aracı modeli test etmek için toplam ve direkt etkinin anlamlı olup olmadığını bakılmaksızın aracı modelin test edilebileceği" açıklaması dikkate alınmıştır. Çalışmada yol katsayılarının anlamlı olup olmadığı bootstrapping analizi ile test edilmiştir. 5000 örneklem tekniği ve % 95 güven aralığı dikkate alınmıştır. Yapılan bootstrapping analizi sonuçlarının sıfırı içermemesi sonuçların anlamlı olduğunu gösterir. Bu çerçevede yapılan analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2
Modele İlişkin Bootstrapping Analizi Sonuçları

Yol Analizi	Yol Katsayısı	Alt Sınır	Üst Sınır
Doğrudan Etki			
Özyeterlik → Kariyer Uyumu	.16**	.06	.30
Deneyime Açıklık → Kariyer Uyumu	.20**	.10	.29
Keşfetme Duygusu → Kariyer Uyumu	-.02	-.12	.08
Özyeterlik → PKD	.33**	.26	.54
Deneyime Açıklık → PKD	.26**	.16	.40
Keşfetme duygusu → PKD	.22**	.10	.32
PKD → Kariyer Uyumu	.58**	.43	.62
Dolaylı Etki			
Özyeterlik → PKD → Kariyer Uyumu	.19**	.13	.30
Deneyime Açıklık → PKD → Kariyer Uyum	.15**	.08	.23
Keşfetme Duygusu → PKD → Kariyer Uyum	.13**	.06	.21

** $p < .01$; PKD (Proaktif Kariyer Davranışları). Yol katsayıları, standardize değerleri ifade etmektedir.

Tablo 2'ye göre özyeterlik, kariyer uyumunu ($\beta = .16, p < .01$) ve proaktif kariyer davranışlarını ($\beta = .33, p < .01$) pozitif yönde anlamlı yordamaktadır. Ayrıca deneyime açıklık kariyer uyumunu ($\beta = .20, p < .01$) ve proaktif kariyer davranışlarını ($\beta = .26, p < .01$) pozitif yönde anlamlı yordamaktadır. Bunun yanında keşfetme duygusu proaktif kariyer davranışlarını ($\beta = .22, p < .01$) pozitif anlamlı yordarken kariyer uyumunu ($\beta = -.02, p > .01$) anlamlı yordamamaktadır. Ayrıca çalışmadaki tüm dolaylı etkiler anlamlı bulunmuştur.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışlarının, özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu ile kariyer uyumu arasındaki aracılık rolünü incelemektir. İlk olarak özyeterliğin kariyer uyumu üzerindeki etkisinde proaktif kariyer davranışlarının aracılık rolü incelenmiştir. Buna göre, üniversite öğrencilerinin özyeterliğinin kariyer uyumları üzerindeki toplam etkisi pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Diğer taraftan, özyeterliğin proaktif kariyer davranışı sergileme üzerindeki doğrudan etkisi pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Ayrıca proaktif kariyer davranışlarının kariyer uyumları üzerindeki etkisi de pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak özyeterliğin kariyer uyumları üzerindeki etkisine ilişkin yolun anlamlı olması, proaktif kariyer davranışları sergilemenin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir.

Özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu ile kariyer uyumları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular incelendiğinde, özyeterlik ve deneyime açık olma ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki elde edilmişken, keşfetme duygusu ile kariyer uyumu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgular, özyeterlik, deneyime açık olmak ve keşfetme duygusundaki artışın kariyer uyumlarını artırmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Özyeterliğin bireyin kariyer gelişimine katkı sağladığını vurgulayan birçok araştırma vardır. Örneğin, özyeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer uyumlarının yüksek olduğu ve karşılaşmış oldukları problemlere daha kolay çözüm üretebildikleri belirtilmektedir (Eryılmaz & Kara, 2018; Yıldız & Kabasakal, 2023). Yüksek özyeterliğe sahip kişilerin girişmiş oldukları bir işten olumlu sonuç bekledikleri, hedefleri doğrultusunda olumlu davranış sergiledikleri belirtilmektedir (Bandura, 1977). Lent ve Brown (2008) tarafından yapılan bir çalışmada bireylerin sahip olduğu özyeterlik düzeylerinin hedefleri doğrultusunda olumlu davranış sergileyip sergilemeyecekleri yönünde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca Düzgün ve Çelik (2020) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin özyeterliğinin yüksek olması olumlu

kariyer beklentilerini artırdığı belirlenmiştir. İlter'in (2021) üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu araştırmada ise özyeterliliğin akademik başarıyı artırdığı belirtilmektedir. Bu bulgulardan hareketle özyeterliliği yüksek olan üniversite öğrencilerinin okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde yaşayacakları sorunlar karşısında kariyer uyumlarının yüksek olabileceği söylenebilir.

Deneyime açık olma ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, deneyime açık olmanın bireyin kariyer gelişimi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olabileceğini göstermektedir (Ng vd. 2005; Ng & Feldman, 2014; Boudreau vd., 2001; Sutin vd., 2009). Örneğin Ng ve Feldman (2014) yapmış oldu araştırmada çalışanların deneyime açık olmalarının öznel kariyer başarısını artırdığı bulunmuştur. Benzer şekilde deneyime açıklığın nesnel kariyer başarısını da artırdığı tespit edilmiştir (Alderotti vd., 2021). Aktaş ve Şahin (2019) tarafından yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları ile deneyime açıklık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin deneyime açık olmaları eğitim yaşamları boyunca kariyer gelişimleri için çeşitli girişimlerde bulunmalarına yardımcı olacağından kariyer uyumlarına destek sağlayabileceği düşünülmektedir.

Keşfetme duygusu üzerinde yapılan farklı araştırmalar incelendiğinde, kişinin belirsizlikten kurtulmasına yardımcı olan bu kavramın aynı zamanda yaratıcılık, eleştirel düşünme, problem çözme ve hedefe yönelik ilerleme ve çaba ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Kashdan & Steger, 2007). Çelik ve Topçuoğlu (2017) üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada bireyin proaktif kişilik özellikleri göstermesinin keşfetme duygusu ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Terzi ve Mirasyedioğlu (2009) araştırmasında öğretmen adaylarının keşfetme duygusu ile özyeterlilikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ancak bu çalışmada keşfetme duygusu ile kariyer uyumları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Değişen iş dünyası ve ekonomideki belirsizlikler üniversite öğrencilerinin gelecek kaygılarını artırdığı için geleceğe yönelik merak duyguları azalmış olabilir. Nitekim Yıldız ve Kabasakal (2023) üniversite öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada kariyer kaygısı artan öğrencilerin kariyer uyumlarının azaldığını belirtmektedir. Bu bakımdan geleceğe ilişkin belirsizliklerin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Özyeterlilik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusunun proaktif kariyer davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde özyeterlilik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusunun proaktif kariyer davranışı sergilemede doğrudan etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, özyeterlilik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu düzeyindeki artışın proaktif kariyer davranışlarındaki artışla ilişkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda üniversite öğrencilerinin özyeterlilik, deneyime açık olma ve keşfetme duygusunun proaktif kariyer davranışları üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu yönündeki hipotezi destekler niteliktedir. Bu bulguyu destekler nitelikte bazı araştırmalar mevcuttur.

Örneğin, Çelik ve Topçuoğlu (2017) yapılan bir çalışmada özyeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin daha fazla proaktif davranışlar sergilediği bulunmuştur. Çalışan bireylerle yapılan bir araştırmada özyeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla yenilikçi davranış sergiledikleri ortaya çıkmıştır (Hsu vd., 2011). Ng ve Feldman (2014) tarafından yapılan araştırmada bireyin deneyime açık olmasının öznel kariyer başarısı ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur. Keşfetme duygusunun bireyin proaktif davranışları ile yakından ilişkili olabileceğini gösteren araştırmalar vardır. Örneğin keşfetme duygusu ile eleştirel düşünme, hedefe yönelik çaba, problem çözme, girişimcilik, özyeterlilik, yenilikçilik, algılanan kontrol, akış deneyimi, proaktif kişilik, iyimserlik, gibi değişkenlerle pozitif ilişkili (Ağ & Balcı, 2018; Baltacı & Ünalı 2023; Bodur, 2018; Çelik & Topçuoğlu, 2017; Emir & Yıldız, 2023; Özgül, 2018; Şahin vd., 2021; Terzi & Mirasyedioğlu, 2009) olduğu belirtilmektedir. Buradan hareketle özyeterlilik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri için kariyer planı yapma, beceri eğitimleri alma ve ileride yapacağı işe yönelik ilgili uzmanlarla ağ kurma gibi davranışlar sergilemesine yardımcı olabilir.

Proaktif kariyer davranışlarının kariyer uyumları üzerindeki etkisi incelendiğinde, proaktif kariyer davranışı sergilemenin kariyer uyumları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, proaktif kariyer davranışlarındaki artışın kariyer uyumları düzeyindeki artış ile ilişkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Buradan yola çıkarak, araştırmanın hipotezleri doğrultusunda üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışlarının kariyer uyumları üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu şeklindeki hipotezi destekler niteliktedir. Araştırmadaki bulguya benzer çalışmalar mevcuttur.

Örneğin, Öztemel ve Yıldız Akyol (2025), üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu bir araştırmada proaktif kariyer davranışı sergileyen öğrencilerin kariyer uyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Doğanülkü (2024) üniversite öğrencilerinin proaktif davranışları ile yaşam amaçları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Diğer bir araştırma sonucuna göre proaktif kariyer davranışı sergileyen bireylerin geleceğe ilişkin umut ve iyimserlik düzeyleri yüksek olmaktadır (Korkmaz, 2023). Ayrıca bazı araştırmalar proaktif kariyer davranışı sergilemenin bireyin kariyer gelişimine olumlu şekilde yansıdığını vurgulamaktadır (Korkmaz & Doğanülkü, 2024; Korkmaz & Yam, 2023). Buna göre daha fazla proaktif kariyer davranışı sergileyen üniversite öğrencilerinin daha az proaktif kariyer davranışı sergileyen öğrencilere göre kariyer uyumları daha yüksek olabilir.

Özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusunun kariyer uyumları üzerinde, proaktif kariyer davranışları aracılığı ile oluşan etkisine yönelik bulgular incelendiğinde özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusunun kariyer uyumu üzerindeki etkisinde proaktif kariyer davranışlarının kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulgu, özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusundaki artışın proaktif kariyer davranışlarında artışa neden olarak, özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusundan kaynaklı olarak kariyer uyumlarını artırdığı anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile proaktif kariyer davranışı sergilemek özyeterlik, deneyime açık olma ve keşfetme duygusundan kaynaklı kariyer uyumlarını daha da güçlendirmektedir. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda üniversite öğrencilerinin özyeterlik, deneyime açık olma ve keşfetme duygusunun proaktif kariyer davranışları aracılığıyla kariyer uyumları üzerindeki dolaylı etkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu yönündeki hipotezi destekler niteliktedir. Alan yazını incelendiğinde özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu ile kariyer uyumları arasındaki ilişkide proaktif kariyer davranışları sergilemenin aracı rolünü ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı farklı çalışmalardan bu bulguya benzer bulgular dolaylı olarak ortaya konulmuştur.

Örneğin, Gerni ve Denizli (2021), üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada özyeterlik ile kariyer uyumu arasında proaktif kişiliğin tam aracılık ettiğini bulmuştur. Bu durum proaktif kişilik özellikleri göstermenin özyeterlik ile birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının arttığını göstermektedir. Siyahtaş vd. (2023) üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışları ile kariyer geleceği algılarını incelediği çalışmada daha fazla proaktif kariyer davranışları sergileyenlerin geleceğe yönelik beklentilerinin olumlu olduğunu ortaya koymuştur. De Vos vd. (2009) Araştırmasında üniversiteli bireylerin proaktif davranışlar sergilemesi (kariyer planı oluşturma, beceri eğitimleri, ağ kurma gibi) kariyer geçişlerini kolaylaştırdığı gibi iş bulma olasılıklarını da artırdığını belirtmiştir. Ertekin (2021) yapmış olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışı sergilemesi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Özyeterlik, bireyin geleceğe yönelik durumları yönetmesi için gerekli eylem planlarını organize etme ve uygulama yeteneğine olan inancı olarak ifade edilebilir. Bu kavram üniversite öğrencilerinin başarılı bir kariyere sahip olması için önemli bir özellik olarak değerlendirilebilir. Çünkü özyeterlik duygusu güçlü olan bireylerin kariyer gelişimlerine ilişkin kontrol duygusunun güçleneceği düşünülmektedir. Bununla birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurma ve beceri eğitimlerine katılmaları ve kariyer planı yapmaları yani proaktif kariyer davranışlar sergilemeleri kariyer uyumlarını geliştirebilecektir.

Deneyime açık olmak, yenilikçi, güncel gelişmeleri takip eden ve farklı fikirlere açık olmayı ifade eder. Kariyer gelişimleri için kritik bir aşamada olan üniversite öğrencilerinin alanları ile ilgili güncel gelişmeleri takip ediyor olması ve farklı fikirleri kendi süzgecinde geçirmesi son derece önemlidir. Bu durum üniversite öğrencilerinin kariyer ilgisini artırabilir. Üniversite öğrencisinin proaktif kariyer davranışları sergileyerek örneğin alan uzmanları ile ağ kurması, kariyer uyumlarını daha da güçlendirebilir.

Keşfetme duygusu insanın sahip olduğu önemli özelliklerinden birisidir. İçerisinde karmaşıklık ve belirsizlik barındıran bu özellik, insanı harekete geçirir ve davranışlarını yönlendirir. Buradan hareketle keşfetme duygusu üniversite öğrencilerinde kariyer uyumunun önemli bir özelliği olan kariyer merakını harekete geçirebilir. Bu hareket aslında proaktif kariyer davranışları ile daha da güçlü olabileceği için üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını kolaylaştırmaktadır.

Bu araştırma bulguları ve ilgili alan yazını birlikte değerlendirildiğinde, elde edilen sonuçlar gelecekte yapılabilecek olan çalışmalara kaynak olabilir ve uygulamacılara katkı sağlayabilir. Bu araştırma sadece üniversite öğrencileri bağlamında belli sonuçları ortaya koymuştur. Bu bakımdan araştırmanın genellenebilirliği sınırlıdır. Bu yüzden araştırma sonuçlarının farklı yaşlardaki ve farklı demografik özellikteki bireyler üzerinde tekrar edilmesi genellenebilirliğini artırabilir. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışlarının, özyeterlik, deneyime açıklık ve keşfetme duygusu ile kariyer uyumları arasındaki ilişkideki rolü incelenmiştir. Bu bakımdan üniversite öğrencilerinin proaktif kariyer davranışları ile kariyer uyumları üzerinde etkili olan kavramların ele alınması günümüz iş yaşamı için önemli olabilir. Bu nedenle araştırmacılar bu kavramlar üzerinde boyamsal ve kesitsel araştırmalar yapabilirler.

Özyeterlik, deneyime açıklık, keşif gibi özelliklerin bireyin dünyasında sürekli olarak var olması kariyer gelişimi için önemlidir. Bu bakımdan bireyin eğitim hayatı başlangıcından sonuna kadar bireyden sorumlu kişiler tarafından bu özelliklerin gelişimine ve korunmasına ilişkin olanaklar sunulmasının önemli olduğu söylenebilir. Özellikle ailelerin bebeklik ve çocukluk çağlarında çocukların merak duygusu ve özyeterlik inançları üzerinde etkili olduğu gerçeğini göz önüne alarak ailelerin ilgili paydaşlar (Millî Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) tarafından bilgilendirilmesi ve eğitilmesi gerekmektedir. Ayrıca okul çağındaki çocukların okulda yaşadıkları (sınıf içi ve sınıf dışı) deneyimlerin özyeterlik inancını ve merak duygusunu geliştirici nitelikte olması önemlidir.

Uygulamacılar ise üniversite öğrencilerinin günümüz iş dünyasına uyum sağlamasında kariyer uyumlarına katkısı olan proaktif kariyer davranışları (kariyer planı, kariyer girişi, beceri geliştirme, ağ kurma) geliştirme konusunda psiko-eğitim programları geliştirebilir ve deneysel çalışmalar üretebilirler. Böylelikle üniversite öğrencileri, kariyer geçişlerinde yaşamış oldukları zorluklar karşısında yüksek düzey uyum becerileri sergilemelerine yardımcı olabilirler.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın çalışma grubu Türkiye'nin güneydoğusunda büyük bir ilde eğitim gören 340 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma verileri 2023-2024 eğitim öğretim yılında bu bölgede eğitim gören üniversite öğrencileri ile sınırlıdır. Bu durum araştırma bulgularını diğer bölgelerde eğitim gören üniversite öğrencilerine genellenebilmesi bakımından sınırlılık göstermektedir.

Destek ve Teşekkür

Yazarlar olarak, araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecine yönelik herhangi bir destek ya da teşekkür beyanımız bulunmamaktadır.

Finansal Destek

Yazarlar olarak, araştırmanın gerçekleştirilmesi sürecine yönelik herhangi bir finansal destek beyanımız bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Araştırmanın birinci yazarı araştırmanın tüm süreçlerini gerçekleştirmiş olup araştırmanın ikinci ve üçüncü yazarı veri toplama süreci, istatistiksel analizler ve bulguların raporlanması bölümlerine katkı sağlamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmanın yazarları olarak herhangi bir çıkar/çatışma beyanımız olmadığını ifade ederiz.

Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırmanın planlanmasından, uygulanmasında, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiş ve bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formu imzalatılmıştır.

Araştırmanın katılımcıları çalışmaya gönüllü olarak katılan üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcılara araştırmanın hangi amaçla yapıldığı ve sonuçlarının nasıl kullanılacağı ile ilgili bilgiler araştırmacılar tarafından sunulmuştur. Ayrıca araştırma için etik komite onay izni ve gerekli diğer izinler alınmıştır. (90495183 - 29/03/2024/ 972253 sayılı Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Etik değerlendirme karar tarihi: 29/03/2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 972253-90495183

KAYNAKÇA

- Ağ, C. & Balcı, O. (2018). Psikolojik örgütsel sermayenin merak ve keşfetme ile ilişkisi: Bir bilişim sektörü örneği. *International Social Sciences Studies Journal*, 4(24), 5173-5180.
- Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M., & Matysiak, A. (2021). Employment instability and fertility in Europe: A meta-analysis. *Demography*, 58(3), 871-900. <https://doi.org/10.1215/00703370-9164737>
- Alkan, N. (2007). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Ankara: *Yayınlanmamış Araştırma*.
- Akbaba, M., & Özel, G. (2021). Turizm eğitimi alan öğrencilerin proaktif kişilik, kariyer uyum yetenekleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Turkish Studies-Social Sciences*, 16(5).1659. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.52151>
- Aktaş, E., & Şahin, C. (2019). *Üniversitesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. *Tam metin kitabı full text book*. https://www.researchgate.net/profile/Ahmet-Kara-2/publication/338403135_Psikolojik_Danisma_Egitimdeki_Psikolojik_Danisma_Beceri_EgitimProgramlarının_Kuramsal_Degerlendirilmesi/links/5e12f9cda6fdcc283759b54f/Psikolojik-Danisma-

Eğitimdeki-Psikolojik-Danisma-Beceri-EgitimProgramlarının-Kuramsal-Degerlendirilmesi.pdf#page=85

- Aypay, A. (2010). The adaptation study of General Self-Efficacy (GSE) Scale to Turkish. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 11(2), 113-131.
- Bacanlı, H., & Türk Kurtça, T. (2020). Eğitim psikolojisi açısından merak: Genel bir değerlendirme. *HAYEF: Journal of Education*, 17(1), 103-120. <https://doi.org/10.5152/hayef.2020.1923>
- Baltacı, N., & Baydın, N. Ü. (2023). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik, girişimcilik, merak ve keşfetme özelliklerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 11(2), 1440-1454. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.1164998>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 139-148. <https://doi.org/10.17681/hsp.349105>
- Boğazlıyan, E. E., Yalçın, S., & Avşaroğlu, S. (2023). Kariyer stresi ve kariyer adanmışlığı ilişkisinde bir yordayıcı olarak öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi pedagojik formasyon öğrencileri örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 613-620. <https://doi.org/10.33206/mjss.1146653>
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1755>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-I](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-I)
- Çark, Ö. (2021). Öz güven ve kariyer uyum yeteneklerinin bireysel gelişim inisiyatifi üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3222 -3235. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1319>
- Çelik, E., & Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif kişiliğin öznel zindelik ile merak arasındaki ilişkide aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.31178-338819>
- Çini, P. E. (2014). *Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması*. (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H., & Yılmaz, E. (2023). Günümüz öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 326-358. <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/77097/1272197>
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Doğanülkü, H. A. (2024). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*, 43(1), 72-84. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
- Doğanülkü, H. A., & Güneşlice, A. (2022). The moderating role of career decision regret in the relationship between visions about the future and proactive career behaviors: Turkey sample. *EKEV Akademi Dergisi*, (91), 75-91. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1107761>

- Doğanülkü, H. A., & Korkmaz, O. (2023). The role of proactive personality and general self-efficacy in proactive career behavior: a mediation model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09597-9>
- Doğanülkü, H. A., & Tanrıtanır Bozpınar, Z., (2022). Umutsuzluğun proaktif kariyer davranışları üzerindeki etkisinde algılanan sosyal desteğin düzenleyici rolü. *Social Sciences Studies Journal*, 8, 25-31. <https://doi.org/10.26449/sssj.3716>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Duru, H., & Gültekin, F. (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 328-337. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/article/680056>
- Düzgün, M., & Çelik, M. (2020). Turizm ve otelcilik meslek yüksekokulu öğrencilerinin öz yeterlik inançlarının turizm işletmelerinde kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 475-507. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.591802>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(3), 212-229. <http://hdl.handle.net/10419/149570>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- Emir, E., & Yıldız, K. (2023). Merak ve keşfetme ile durumsal içsel motivasyonun rekreasyonel akış deneyimini yordayıcı etkisi: Doğa sporcuları üzerine bir araştırma. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 703-714. <https://doi.org/10.38021/asbid.1212113>
- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerine bir Araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunibesyo/issue/65179/837330>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). A career adaptability model for pre-service teachers. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 20(2), 352-365. <https://doi.org/10.17556/erziefd.322596>
- Fayombo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 105-105. <https://ideas.repec.org/a/ibn/iipsjl/v2y2010i2p105.html>
- Fuller Jr, 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development*, 40(6), 490-507. <https://doi.org/10.1177/089484531247002>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gerni, G. M., & Denizli, A. A. (2021). Öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66684/1043196>
- Gökalp, E. A., & Yöndem, Z. (2021). Ergenlerde psikolojik dayanıklılığın kişilik özellikleri ve algılanan sosyal desteğe göre yordanması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 759-768. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2021.21.64908-877822>
- Gül, İ., & Adıgüzel, O. (2015). Sağlık kurumları yöneticiliği lisans bölümü öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 8(36), 864-76. https://www.researchgate.net/profile/Isa-Guel-3/publication/276646733_SAGLIK_KURUMLARI_YONETICILIGI_LISANS_BOLUMU_OGRENCILERININ_OZ_YETERLILIK_DUZEYLERININ_INCELENMESI/links/57ae574208ae15c76cb38a71/SAGLIK-KURUMLARI-YOeNETICILIGI-LISANS-BOeLUeMUe-OeGRENCILERININ-OeZ-YETERLILIK-DUeZEYLERININ-INCELENMESI.pdf

- Güneş, H. N., & Ataç, L. O. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(özel sayı), 109-122. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/article/1081570>
- Güneşlice, A., Arguz, M., Gök, Ö., Güneşlice, B. (2024). Üniversite öğrencilerinin gelecek vizyonları ile kariyer uyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi Psikoloji Dergisi*, 2(2), 25-42.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tahtam, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*(5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19-54. <https://doi.org/10.1177/0002764219859633>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/106907271351481>
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Hsu, M. L. A., Hou, S., & Fan, H. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in A Service Setting: Optimism as A Moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- İlter, İ. (2021). Lisans öğrencilerinin akademik başarıları ve kariyer kararı öz-yeterliklerinin lisansüstü eğitim niyetlerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(1), 1-13. <https://dergipark.org.tr/en/pub/higheredusci/issue/62177/889565>
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314. <https://doi.org/10.1007/s10775-0189362-9>
- İrengün, O., & Arıkoğlu, Ş. (2015). The effect of personality traits on social entrepreneurship intentions: A field research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1186-1195. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.172>
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Spurk, D. (2016). Relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O*, 60(2), 79-89 <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000210>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2017). Career decision self-efficacy and life satisfaction in China: An empirical analysis. *Social Indicators Research*, 132, 137-154. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1201-5>
- Judge TA., & Kammeyer-Mueller JD. (2007). *Personality and career success*. In *Handbook of Career Studies*, Thousand Oaks, CA: Sage Publ.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik uygulamaları*. Asil Yayınevi.
- Karwowski, M., Lebeda, I., Wisniewska, E., & Gralewski, J. (2013). Big five personality traits as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter?. *The Journal of Creative Behavior*, 47(3), 215-232. <https://doi.org/10.1002/jocb.32>

- Kashdan, T. B., Gallagher, M. W., Silvia, P. J., Winterstein, B. P., Breen, W. E., Terhar, D., & Steger, M. F. (2009). The curiosity and exploration inventory-II: Development, factor structure, and psychometrics. *Journal of research in personality*, 43(6), 987-998. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.04.011>
- Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82(3), 291-305. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8203_05
- Kashdan, T. B., & Steger, M. F. (2007). Curiosity and pathways to well-being and meaning in life: Traits, states, and everyday behaviors. *Motivation and Emotion*, 31, 159-173. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9068-7>
- Kashdan, T. B., Stikma, M. C., Disabato, D. J., McKnight, P. E., Bekier, J., Kaji, J., & Lazarus, R. (2018). The five-dimensional curiosity scale: Capturing the bandwidth of curiosity and identifying four unique subgroups of curious people. *Journal of Research in Personality*, 73, 130-149. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.011>
- Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Köksal, O. (2015). Beş faktör kişilik özellikleri ve yaşam doyumu. S. Doğan (Ed.), içinde *Yaşam Doyumu: Seçme Konular* (ss.93-116). Nobel.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. (2020). Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677. <https://doi.org/10.26449/sssj.2570>
- Korkmaz, O. (2023). Lone wolf personality, career adapt-abilities, proactive career behaviors, and life satisfaction: A serial mediation analyses through the career construction model of adaptation. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 194-212.
- Korkmaz, O., & Yam, F. C. (2023). What role do visions about future and vocational outcome expectations have on proactive career behaviors? examining a mediation model on university students. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 18(2), 86-106. <https://doi.org/10.29329/epasr.2023.548.5>
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliğe ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of career assessment*, 16(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale-short form (CAASSF): construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312-325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2), 115-124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>

- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Özdemir, S. (2019). Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 507-526. <https://doi.org/10.26466/opus.583813>
- Özgül, E. (2018). Girişimcilik merakı ile yenilikçilik arasındaki ilişkide girişimcilik öz-yeterliliğinin aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 331-353. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/comuybd/issue/44733/556054>
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2025). Career engagement as proactive career behavior: the role of core self-evaluation, career adaptability, and negative career goal feedback. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 15(76), 162-177. <https://doi.org/10.17066/tpdrd.1492624>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 471-499. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>
- Salman, N. (2018). *Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz-yeterliliği ve karar durumu ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), içinde *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. Baskı) (ss. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. B., & Kantar, A. N. (2023). Spor Gönüllülerinin Motivasyonları ile Kariyer Gelecekleri ve Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 49-63. <https://doi.org/10.55929/besad.1243177>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Semeijn, J. H., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*, 69(2), 538-556. <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, England: NFER NELSON.
- Shi, Y., & Cao, M. (2022). High commitment work system and employee proactive behavior: the mediating roles of self-efficacy and career development prospect. *Frontiers in Psychology*, 13, 802546. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.802546>
- Soyer, M. K., Keskinöğlu, M. Ş., & İme, Y. (2021). Kişilik Özelliklerinin Karar Verme Stilleri ve Yaratıcı Düşünmeyi Yordama Düzeyleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1828-1863. <https://doi.org/10.17679/inuefd.938650>
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84. <https://doi.org/10.1002/per.704>
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter-and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158-186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>
- Şahin, E., Ogut, Y. & Tel Aydın, H. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik ve bireysel yenilikçilik eğilimlerinin belirlenmesi. *Health Sciences Student Journal*, 1(1), 7-14.
- Şimşek, E., & Aktaş, H. (2015). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136. <https://doi.org/10.18037/ausbd.16857>

- Tabachnick, B.G., & Fidell L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (5. Baskı) Allyn and Bacon A Pearson Education Company
- Tarhan, E. (2019). *Kadın akademisyenlerin sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları: Kişilik ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından bir inceleme*. (Doktora tezi) Ankara Üniversitesi.
- Terzi, M., & Mirasyedioğlu, Ş. (2009). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının matematiğe yönelik özyeterlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 2(2). <https://dergipark.org.tr/en/pub/tubav/issue/21515/614976>
- Thoms, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 349-362. <https://doi.org/10.1002>
- Toker, B., & Kalıpçı, M. B. (2017). Beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. 5. Örgütsel Davranış Kongresi, Antalya
- Taylor, A. B., MacKinnon, D. P., & Tein, J. Y. (2008). Tests of the three-path mediated effect. *Organizational research methods*, 11(2), 241-269.
- Tunç, E., & Tunç, M. F.(2022) Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66. <https://doi.org/10.1108/13620431211201328>
- Yıldız, F., & Kabasakal, Z. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 91-103. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1246185>
- Yılmaz, T., & Sözcü, Z. (2019). Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: Sakarya üniversitesi örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 78-107. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bilgisosyal/issue/47169/549473>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Our world is experiencing faster changes day by day as it is affected by technological developments, climate change, wars, pandemics and economic crises. These changes, together with globalization, are confronting individuals and communities with more uncertainties and challenges. These changes and uncertainties are making university students who are in the transition process from school to business life anxious about their career futures (Jiang et al., 2017). It is extremely important for students to be aware of these difficulties and uncertainties and to strengthen themselves. Career adaptability skills are seen as the most important psychosocial resources of students in the face of these difficulties and uncertainties (Savickas, 2013). Today's business world requires employees who can take responsibility, adapt to innovations, and turn crises into opportunities (Mitchell et al., 1999). Therefore, career development is a more dynamic process today because on the one hand, the person himself is in a state of change, on the other hand, the conditions and the context he/she is in are also changing. In this context, the necessity of responding to career transitions and unexpected changes during the process, in other words, career adaptability, has become important (Savickas, 2013). Career adaptability of university students may be closely related to concepts such as career counseling, openness to experience, self-efficacy belief and sense of discovery. In this respect, this research aims to examine the mediating role of proactive career behaviors in the relationship between university students' self-efficacy, openness to experience and sense of discovery and their career adaptation.

Method

In this study, the relational screening model was used to examine the relationship between self-efficacy, exploration and openness to experience, and career commitment and career adaptability of university students. In addition, path analysis was used for the mediation model analysis. The study group of this research consists of 340 university students studying in the Southeastern Türkiye. 235 (69.1%) of the participants are female and 105 (30.9%) are male. The age range of the participants is 18 to 26, the mean age is 21.01 and the standard deviation is 2.68. The convenience sampling method was used in data collection in this research. This sampling method is a method that takes into account the accessibility of the study group and aims to prevent loss of money, labor and workforce (Büyüköztürk et al., 2010).

The data collection tools used in this study are as follows: a personal information form, General Self-Efficacy Scale, originally developed by Schwarzer and Jerusalem (1995) and adapted to Turkish by Aypay (2010); Curiosity and Exploration Scale, developed by Kashdan et al. (2009) and adapted to Turkish by Acun, Kapıkıran, and Kabasakal (2013); the Five-Factor Personality Trait Scale, developed by Jhon, Donahue, and Kentle (1991) and adapted to Turkish by Alkan (2007); Career Commitment Scale, developed by Hirschi, Freund, and Herrmann (2014) and adapted to Turkish by Korkmaz et al. (2020); Career Adaptability Scale Short Form, developed by Maggiori et al. (2017 and adapted to Turkish culture was conducted by Işık et al. (2018).

In the study, correlation values between variables were examined and path analysis was used to test direct and indirect relationships. Bootstrapping confidence intervals were taken into account for the significance of these analyses. SPSS 25 and AMOS 23 package programs were used in the analysis of the data.

Results

When the correlation values between the variables were examined, it was seen that there were significant positive relationships between self-efficacy and career commitment ($r = .51, p < .01$) and career adaptability ($r = .50, p < .01$). In addition, significant positive relationships were found between openness and career commitment ($r = .44, p < .01$) and career adaptability ($r = .49,$

$p<.01$). In addition, significant positive relationships were determined between exploration and career commitment ($r= .50, p<.01$) and career adaptability ($r= .46, p<.01$).

According to the path analysis results, self-efficacy significantly and positively predicts career adaptability ($\beta=.16, p<.01$) and career commitment ($\beta=.33, p<.01$). In addition, openness significantly and positively predicts career adaptability ($\beta=.20, p<.01$) and career commitment ($\beta=.26, p<.01$). In addition, exploration significantly and positively predicts career commitment ($\beta=.22, p<.01$) while it does not significantly predict career adaptability ($\beta=-.02, p>.01$). In addition, all indirect effects in the study were found to be significant.

Discussion and Conclusion

In this study, it was found that career commitment was positively related to self-efficacy, openness to experience, and exploration and career adaptability, and that career commitment had a partial mediating effect on the relationship between self-efficacy, openness to experience, and exploration and career adaptability. When the literature was reviewed, no research was found that examined the relationship between these concepts. There are studies that reveal that these variables are related to common variables. In the study conducted by Nilforooshan and Salimi (2016), it was concluded that career adaptability mediates the relationship between personality and career commitment. In addition, studies were found that showed that proactive career behaviors were related to networking, career initiative (Hirschi et al., 2013), occupational self-efficacy (Hirschi & Jaensch, 2015), occupational interests (Jaensch et al., 2016), positive emotions, and self-efficacy beliefs (Hirschi et al., 2013). These findings support the existence of a relationship between career commitment and self-efficacy, openness to experience, and exploration.

When these research findings and the relevant literature are evaluated together, the results obtained can be a source for future studies in the literature and can contribute to practitioners. This research has only revealed certain results in the context of university students. In this respect, the generalizability of the research is limited. Therefore, replicating the study on individuals of different ages and demographic characteristics can increase its generalizability. In this research, the role of proactive career behaviors, which is important for university students' career development, in the relationship between self-efficacy, openness to experience, sense of discovery and career adaptability was examined. In this respect, addressing the concepts that affect university students' career commitment and career adaptability may be important for today's business life. Therefore, researchers can conduct longitudinal and cross-sectional studies on these concepts.