

Bankacılık ve Finans Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyumlulukları Üzerinde Amaç İçin Mücadele Etme ve Öznel İyi Oluşun Rolü

The Role of Career Adaptabilities Struggle for Goal and Subjective Well-Being on Banking and Finance Students

Ahmet KARA^{ID}, Cengiz ŞAHİN^{ID}, Eşref Savaş BAŞCI^{ID}

Öz. Bu çalışmanın amacı, kariyer uyumluluğunun açıklamasında amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluşun rolünü incelemektir. Bu çalışma korelasyonel desende yürütülmüştür. Bu çalışmaya İç Anadolu bölgesinin bir kamu üniversitesinde bankacılık ve finans bölümünde öğrenim gören 17-27 yaşları arasındaki 47 kadın (%26.6) ve 130 erkek (%73.4) olmak üzere toplam 177 öğrenci katılmıştır. Veri toplama aracı olarak "Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Amaçlar İçin Mücadele Etme Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Pozitif - Negatif Duygu Ölçeği" kullanılmıştır. Veri analizinde çoklu regresyon analizi edilmiştir. Çalışma sonuçlarında kariyer keşfi ve kariyer planı yapmayı, amaç için mücadeleye devam etme, amaca bağlanma ve öznel iyi oluş anlamlı bir şekilde pozitif yönden açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler. Kariyer uyumluluğu, amaçlar için mücadele etme, öznel iyi oluş, bankacılık ve finans bölümü.

Abstract. The purpose of this study is to examine the roles of struggling for goal and subjective well-being in the description of career adaptability. This study has been conducted in a correlational design. A total of 177 banking and finance department students included 47 women (26.6%) and 130 men (73.4%) between the ages of 17 and 27 in a public university in Central Anatolia. "Career Adaptability Scale, Struggle for Goals Scale, Life Satisfaction Scale, and Positive - Negative Emotion Scale" were used in this study as data collection tools. Multiple regression analysis was preferred for data analysis. As a result of this study, exploration of career and career planning, continuation of struggle for purpose, purposeful attachment, and subjective well-being show positive and significant results.

Keywords. Career adaptability, struggle for goals, subjective well-being, banking and finance department.

Arş. Gör. Ahmet KARA
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eskişehir/Türkiye,
e-mail: ahmetkara9126@gmail.com

Prof. Dr. Cengiz ŞAHİN
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Kırşehir/Türkiye, e-mail: csahin40@gmail.com

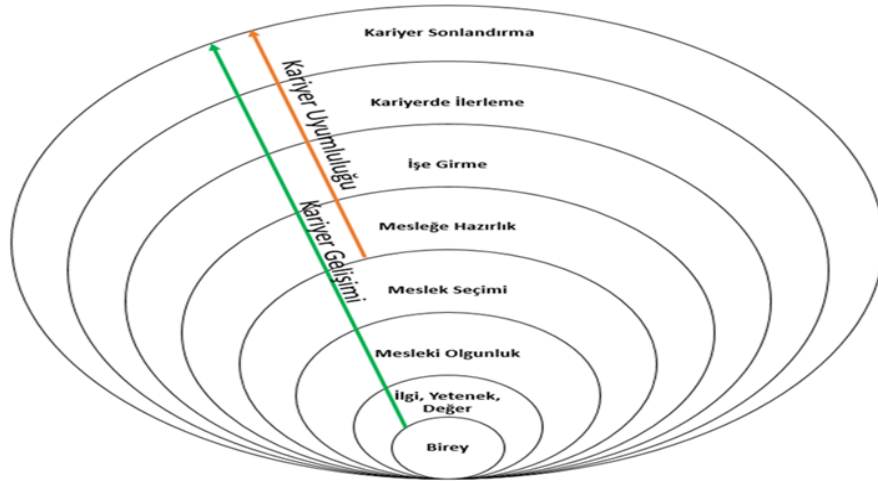
Doç. Dr. Üyesi Eşref Savaş BAŞCI
Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çorum/Türkiye, e-mail: esavasbasci@hitit.edu.tr

Geliş/Received: 16.11.2018/11.16.2018
Düzeltilme/Revision: 10.12.2018/12.10.2018
Kabul/Accepted: 20.12.2018/12.20.2018



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Turkish Psychological Counseling and Guidance Association

Kariyer uyumluluğu, bireyin şu anda ve ilerideki yaşam boyu kariyer gelişim sürecindeki kariyer gelişim görevlerinin, kariyer geçişlerinin ve kariyer değişimlerinin başarılı bir şekilde üstesinden gelebilmesi için bireyin sahip olması gereken uyum yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2013). Bu uyum yetenekleri, ilk olarak Savickas'ın Kariyer Yapılandırmacı Kuramında ele alınmaktadır. Savickas (2005) tarafından kariyer uyum yetenekleri, kariyer ilgi, kariyer kontrol, kariyer merak ve kariyer güven olarak sınıflandırılmaktadır. Öte yandan Zikic ve Klehe (2006) tarafından kariyer uyumluluğu, kariyer keşfi ve kariyer planı olmak üzere iki önemli yapı olarak sınıflandırılmaktadır. Bu iki önemli yapı ise kariyer keşfi ve kariyer planıdır. Kariyer keşfi, bireyin kariyer gelişim sürecinde kendisinin ilgisini, yeteneklerini, değerini ve kişilik özellikleri açısından keşfetmesi ve mesleği hakkında bilgi edinmesidir. Kariyer planı ise bireyin kariyer gelişim sürecinde kariyer hedefleri belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Zikic ve Klehe, 2006). Aynı şekilde Eryılmaz ve Kara (2016b) tarafından kariyer uyumluluğu, kariyer keşfi ve kariyer planı olarak ele alınmaktadır. Ayrıca kariyer uyumluluğuna kariyer gelişimi açısından bakıldığında, bu gelişim süreci ömür boyu devam etmektedir (bu süreç Şekil 1'de ele alınmıştır) (Super, 1980).



Şekil -1. Kariyer gelişim sürecinde kariyer uyumluluğu (Super, 1980).

Kariyer uyumluluğunu etkileyen birçok değişken vardır. Bu değişkenlerden birisi de amaçlar için mücadeledir. Amaçlar, bireyin yaşamın çeşitli alanlarında standartlar belirlemelerine ve oluşturulan standartların istenilen sonuçlarına ulaşmalarına katkı sağlayan davranışsal yapılar olarak tanımlanmaktadır (Locke ve Latham, 2002). Amaç belirlemek kadar amaca ulaşmak için mücadele etmekte son derece önem arz etmektedir. Çünkü amaçlar için mücadele, hedef belirlemede ve bu hedefin arzu edilen sonuçlarına ulaşmada bireyde var olan kaynakların yönetilerek uygulamaya konulmasını sağlayan önemli bir koruyucu bir faktör olarak bilinmektedir (Spence ve Grant, 2007). Ayrıca amaçlar için mücadele etmenin önemli üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar; amaca bağlanma, amaca ulaşmak için mücadeleye devam etme ve mücadeleyi bırakmadır (Eryılmaz, 2015).

Kariyer uyumluluğunu etkileyen değişkenlerden birisi de öznel iyi oluşturu (Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglas, 2015). Öznel iyi oluş, bireyin yaşamının değerli olduğunu düşündüğü, yaşamından doyum aldığı, yaşamında olumlu duyguları daha sıklıkla, olumsuz duyguları daha az deneyimledikleri pozitif ruh hali durumu olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Ayrıca öznel iyi oluşun üç önemli boyutu vardır. İlk olarak bireylerin olumlu duyguları sıklıkla deneyimlemeleri gerekir. İkinci olarak da bireylerin olumsuz duyguları çok az yaşamalarıdır. Son olarak ise, bireylerin yaşamlarından doyum almalarıdır (Diener, 1984).

Yurt dışında kariyer uyumluluğuyla ilgili farklı gruplarla yapılan çalışmalara bakıldığında; Fang, Zhang, Mei, Chain ve Fan (2018) araştırmalarında hemşire lisans öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ile kariyer motivasyon ve umut arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Merino-Tejedor, Hontangas ve Petrides (2018) mühendis, sağlık bilimleri ve sanat alanındaki İspanyol lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında kariyer uyumluluğu ile akademik katılım ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Dumulescu, Balazsi ve Opre (2015) araştırmalarında teknik ve yaşam bilimleri, beşeri bilimler ve sosyal bilimler alanında öğrenim gören Romanyalı lisans öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ile kariyer yeterlilikleri ve kariyer arzuları (career calling) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Nilforooshan ve Salimi (2016) fen bilimleri, ekonomi, psikoloji ve eğitim, beden eğitimi, beşeri bilimleri, yabancı dil ve mühendislik alanlarında öğrenim gören lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında kariyer katılım ile kariyer uyumluluğu (career adaptability) arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. McLennan, McIlveen ve Perera (2017) öğretmen adayları

üzerinde yaptıkları araştırmalarında kariyer uyumluluğu ile öz- yeterlilikleri ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkileri incelemiştir.

Türkiye’de kariyer uyumluluğu ile ilgili farklı gruplardaki çalışmalar incelendiğinde; Acar ve Ulutaş (2017) tarafından bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Eryılmaz ve Kara (2017a) tarafından psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ölçeği geliştirilmiştir. Ayrıca Eryılmaz ve Kara (2017b) yaptıkları araştırmalarında öğretmen ve öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri karşılaştırmışlardır. Erus ve Zeren (2017) araştırmalarında öğretmen adaylarının kariyer uyumlarını, cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüme göre incelemiştir. Eryılmaz ve Kara (2016a) tarafından sağlık hizmetleri meslek yüksekokul öğrencilerin kariyer uyumluluğu ile öz saygı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Mercan (2016) araştırmasında iktisadi ve idari bilimler fakültesinde eğitim alan işletme bölümü öğrencileri üzerinde psikolojik sermaye ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkilere bakmıştır. Ömeroğlu (2014) araştırmasında polis akademisi dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik kariyer uyum psiko-eğitim programı geliştirmiştir. Tüm bunlara ek olarak öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları, algılanan kontrol (Eryılmaz ve Kara, 2018); mükemmeliyetçilik ve kaygı (Eryılmaz ve Kara, 2017c) gibi değişkenler açısından ele alınmıştır. Yukarıda çeşitli alanlara özgü kariyer uyumluluğuyla ilgili çalışmalar olmasına karşın bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinin kariyerlerine uyumluluğuyla ilgili çalışmalar literatürde rastlanmamıştır. Oysaki her bir mesleğin taşıdığı özellikler ile her bir mesleğe yönelik kariyer gelişim süreci birbirinden farklılık göstermektedir. Ayrıca her meslek grubu çalışanlarının kendi meslekleri icra ederken gerekli mesleki bilgi ve beceri ve benlik yapıları yönünden farklılaşmaktadır (Super, 1980). Bundan dolayı bu çalışmanın bankacılık ve finans bölümü öğrencileri üzerinde kariyer uyumluluğunun ele alınması açısından literatürdeki boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını artırılmasına dayanak oluşturacak çalışmaların ortaya konulması son derece önemlidir. Çünkü kariyer uyumluluğunu arttırmak bireylere kariyer gelişim süreçlerinde olumlu katkılar sağlamaktadır. Örneğin; kariyer uyumluluğu bireylerin öz-yeterlilikleri (McLennan, McIlveen ve Perera, 2017); iş doyumları (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015); öz saygıları (Duffy, 2010); psikolojik sağlamlılıkları (Buyukgoze-Kavas, 2016; McIlveen ve ark.,

2018) mesleki kimlikleri (Galles ve Lenz, 2013) kendilik duyguları (Hirschi ve Herrmann, 2012) ve umut düzeyleri (Buyukgoze-Kavas, 2014) ile oldukça ilişkili bulunmuştur. Tüm bunlardan hareketle bu çalışmanın amacı, bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun açıklamasında amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluşun rolünü incelemektir.

1.Bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinin amaçlar için mücadele etmeleri kariyer uyumluluklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

2.Bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinin öznel iyi oluşları kariyer uyumluluklarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluşun, kariyer uyumluluğunu açıklama düzeyi ortaya koymak amaçlandığı için korelasyonel desende yürütülmüştür. Çalışmanın bağımlı değişkeni öznel iyi oluş ve amaçlar için mücadele etme iken; bağımlı değişkeni ise kariyer uyumluluğudur.

Araştırma Grubu

Bu çalışmaya 17-27 yaşları arasındaki 47 kadın (%26.6) ve 130 erkek (%73.4) olmak üzere toplam 177 bankacılık ve finans bölümünde öğrenim gören tüm öğrenciler katılmıştır. Bu öğrenciler sınıf düzeyine göre; 63 öğrenci birinci sınıf (%35.6); 44 öğrenci ikinci sınıf (24.9); 41 öğrenci üçüncü sınıf (%23.2) ve 29 öğrenci dördüncü sınıf (%16.4) olarak dağılmaktadır. Bu öğrenciler İç Anadolu'da bir kamu üniversitesinde bankacılık ve finans bölümünde öğrenim gören tüm öğrencilerden oluştuğu için evreninin tamamına ulaşılmıştır. Bu öğrencilerin yaş ortalamaları 20.23 ve standart sapması ise 1.63'dür.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği. Eryılmaz ve Kara (2016b) tarafından geliştirilmiştir. Toplamda iki boyuttan oluşan ölçekte, birinci boyutu kariyer keşfi ve ikinci boyutu da kariyer planı oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analiziyle bakılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında toplam açıklanan varyansı % 55.87 olan iki boyutlu ölçeğe ulaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

incelendiğinde iki boyutlu ölçeğin, RMSEA değerinin 0.071; serbestlik derecesinin 34 ve kay kare değerinin ise 70.75 olduğu bulunmuştur. Kay kare değerinin serbestlik derecesine bölümü ($70.75/34= 2.08$) sonucunda 2.08 değeri elde edilmiştir. Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine bağlı olarak gerçekleşen uyum iyiliği değerleri: NFI, 0.95; NNFI, 0.97; IFI, 0.98; CFI, 0.98; GFI, 0.94 ve AGFI değeri ise 0.90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirlik analizleri iç tutarlık katsayısı ile test tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Ölçeğin kariyer keşfi alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.84, kariyer plan alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.71 ve ölçeğinin tamamının iç tutarlılık katsayısı ise 0.85 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan güvenirlik katsayıları ise kariyer keşfi 0.82, kariyer plan 0.87 olarak hesaplanmıştır.

Amaçlar İçin Mücadele Etme Ölçeği. Eryılmaz (2015) tarafından geliştirilmiştir. Üç boyutlu olarak tasarlanan ölçekte; birinci boyutunu amaca bağlanma, ikinci boyutunu mücadeleyi bırakma ve üçüncü boyutu da amaç mücadelesine devam etme yer almaktadır. Bu ölçek 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları iç tutarlılık katsayısı ve test tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. İç tutarlılık güvenirlik analizi sonuçlarına göre amaca bağlanma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.88, mücadeleyi bırakma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.86, amaç mücadelesine devam etme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Test tekrar test yöntemiyle yapılan güvenirlik analizi sonuçlarında amaca bağlanma 0.82, mücadeleyi bırakma 0.87 ve amaç mücadelesine devam etme ise 0.85 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Doyum Ölçeği. Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçekte 5 madde bulunmaktadır. Tek boyutludur. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Tek faktörlü ölçeğin açıklanan varyansı ise %66 olarak tespit edilmiştir. Durak, Senol-Durak ve Gencöz (2010) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında ölçeğin tek faktörlü iyi uyum indeksine sahip olduğu saptanmıştır.

Pozitif- Negatif Duygu Ölçeği. Watson ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiş ve Gençöz (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte 10 pozitif duygu 10 negatif duygu bulunmaktadır. Watson ve arkadaşları (1988) güvenirlik çalışmasında pozitif duygu boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.88; negatif duygu boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Gençöz

(2000) tarafından ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması sırasında gerçekleştirilen faktör analizinde aynı orjinal ölçekte olduğu gibi iki faktör ortaya konulmuştur ve bu iki faktörlü ölçeğin açıklanan varyansı %44 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca güvenilirlik analizleri sonuçlarında pozitif duygu 0.86; negatif duygu ise 0.83 olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluşun, kariyer uyumluluğunu açıklama düzeyini saptamak için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca bazı betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Bu çalışmada anlamlılık düzeyi 0,01 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Bu çalışmada öncelikle olarak değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere değinilmektedir. Son olarak ise öznel iyi oluş ve amaçlar için mücadele etmenin kariyer uyumluluğunu açıklama düzeyini ortaya koymak için çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. Betimsel istatistikler	\bar{X}	Ss
Amaç İçin Mücadeleye Devam Etme	19.67	4.26
Amaca Bağlanma	23.84	5.36
Mücadeleyi Bırakma	12.96	5.99
Öznel İyi Oluş	25.21	12.85
Kariyer Keşfi	22.12	5.51
Kariyer Planı	14.04	3.64

Tablo 2. Kariyer Keşfinin Açıklanmasında Öznel İyi Oluş ve Amaçlar İçin Mücadele Etmeye İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Kariyer Keşif	B	SH	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	3.04	2.28		1.33	.18
Amaç İçin Mücadeleye Devam Etme	.43	.11	.33**	3.91	.00
Amaca Bağlanma	.28	.08	.28**	3.55	.00
Mücadeleyi Bırakma	.08	.06	.09	1.38	.16
Öznel İyi Oluş	.09	.02	.23**	3.68	.00

n=177, R= .64, R²= .41, F=30.71, p< .01**

Tablo 2 incelendiğinde öznel iyi oluş, amaçlar için mücadele etme ve kariyer keşif arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [R=.64, R²=.41 F=30.71 *p* < .01]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; amaç için mücadeleye devam etmenin (β : .33), amaca bağlanmanın (β : .28) ve öznel iyi oluşun (β : .23) kariyer keşif üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir (*p* < .01). Amaç için mücadeleye devam etmenin, amaca bağlanmanın ve öznel iyi oluşunun, kariyer keşfine ait toplam varsayın yaklaşık %41'ini açıklamaktadır.

Tablo 3. Kariyer Planın Açıklanmasında Öznel İyi Oluş ve Amaçlar İçin Mücadele Etmeye İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Kariyer Plan	B	SH	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	1.60	1.53		1.04	.29
Amaç İçin Mücadeleye Devam Etme	.28	.07	.32**	3.73	.00
Amaca Bağlanma	.19	.05	.29**	3.60	.00
Mücadeleyi Bırakma	.05	.04	.09	1.37	.17
Öznel İyi Oluş	.06	.01	.21**	3.28	.00

N=177, R= .63, R²= .39, F=28.40, *p* < .01**

Tablo 3'te öznel iyi oluş, amaçlar için mücadele etme ve kariyer plan arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [R=.63, R²=.39 F=28.40 *p* < .01]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; amaç için mücadeleye devam etmenin (β : .32), amaca bağlanmanın (β : .29) ve öznel iyi oluşun (β : .21) kariyer plan üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu bulunmuştur

($p < .01$). Amaç için mücadeleye devam etme, amaca bağlanma ve öznel iyi oluş, kariyer planının yaklaşık %39'luk kısmını açıklamaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, kariyer uyumluluğunun açıklamasında amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluşun etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kariyer keşfi yapmayı, amaç için mücadeleye devam etme, amaca bağlanma ve öznel iyi oluş anlamlı ve önemli bir şekilde pozitif yönden açıklamaktadır. Benzer şekilde kariyer plan yapmayı, amaç için mücadeleye devam etme, amaca bağlanma ve öznel iyi oluş anlamlı ve önemli bir şekilde pozitif yönden açıkladığı bulunmuştur.

Çalışmanın birinci sonucunda amaç için mücadeleye devam etme, amaca bağlanma ve öznel iyi oluş, kariyer keşfini anlamlı ve pozitif bir şekilde açıklamaktadır. Çalışmanın ikinci sonucunda kariyer plan yapmayı, amaç için mücadeleye devam etme, amaca bağlanma ve öznel iyi oluş anlamlı ve pozitif bir şekilde açıklamaktadır. Literatürdeki kariyer uyumluluk ile öznel iyi oluş çalışmaları incelendiğinde; Ramos ve Lopez (2018) araştırmalarında kariyer uyum yeteneklerinden kariyer ilgi ile öznel iyi oluş arasında anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyum yeteneklerinden kariyer kontrol ile öznel iyi oluş arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Katherine ve Frederick (2018) araştırmalarında kariyer uyumluluk ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ginevra, Magnano, Lodi, Annovazzi, Camussi, Patrizi ve Nota (2018) araştırmalarında kariyer uyumluluk ile yaşam doyumu arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan amaçlar ile kariyer uyumluluğu çalışmalara bakıldığında; Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia ve Plewa (2014) araştırmalarında öğrenmeyle amaca yönelme ile kariyer uyum yeteneklerinin dört boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Praskova, Creed ve Hood (2013) araştırmalarında amaç uyumları ile kariyer keşif ve kariyer plan arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarında amaca katılım ile kariyer plan arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Amaca katılma göstermeme ile kariyer keşif arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Hirschi (2009) kariyer uyumluluk ile amaç kararlılığı arasındaki

ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu ile amaç kararlılığı arasında anlamlı ve orta düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Creed ve ark (2009) yaptıkları araştırmada amaca yönelme ile kariyer keşif ve kariyer planları arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Amaca yönelmenin boyutlarından öğrenmeyle amaca yönelme ile kariyer planı arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki ortaya konulmuştur. Ayrıca amaca yönelmenin boyutlarından öğrenmeyle amaca yönelme ile kariyer keşfi arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunurken; amaca yönelmenin boyutlarından performanstan kaçınarak amaca yönelme ile kariyer keşfi arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu literatürdeki bulgular bu çalışma bulgularına benzerlik göstermektedir. Bu bulguları, Motivasyonel Sistem Teorisi ve Niles'in Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli açıklar niteliktedir. Motivasyonel Sistem Teorisinde dört önemli kaynak bulunmaktadır (Hirschi, 2009). Bu kaynaklar, olumlu duygusal eğilim, yetenek inancı, sosyal kaynak inancı ve amaç kararlılığıdır. Bu teoriye göre bireyler bu dört kaynaklarını kullanarak kariyer gelişim süreçlerine yapılandırır ve kariyer uyumluluklarını arttırmaları (Hirschi, 2009). Sonuç olarak bu çalışma yer alan bireyler ise bu dört kaynaktan olumlu duygulanım ve amaç kararlılıklarını kullanarak kariyer uyumluluklarını arttırdığı şeklinde yorum yapılabilir. Ayrıca Niles'in Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modelinde kariyer akışı; bireylerin kariyerlerini etkili yönetebilmeleri için gerekli tutum ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bu tutum ve davranışlar; umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme ve planlama ve uygulama/uyarlamadır ve bunlar kariyer akış yeterlilikleri olarak ele alınmaktadır (Yeşilyaprak, 2014). Öte yandan bireyler kariyer akış güçlükleriyle baş edebilmesi için kariyer gelişimlerinde gerekli yetenekler ve gerçekçi tutuma sahip olmaları gerekmektedir. Bu gerçekçi tutum ve gerekli yeteneklere sahip olma kariyer uyumluluğunun temelini oluşturmaktadır (Yeşilyaprak, 2014). Sonuç olarak Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modelinde, kariyer uyumluluk ve kariyer akışı ilişki kavramlardır denilebilir. Bu çalışmada ise bireyler bu kariyer akış yeterliliklerinden umut ve hedef belirlemelerini kariyer gelişim süreçlerine aktararak kariyer uyumluluklarını arttırdığı şeklinde değerlendirilebilir.

SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Bu alışma, bankacılık ve finans bölümü ğrencilerinin kariyer uyumluluklarını amaçlar için mücadele etme ve öznel iyi oluğu açısından ele alan ilk çalışma olması açısından değerlidir. Ancak bu çalışma bir tane kamu niversitesindeki bankacılık ve finans bölümü öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Başka kamu üniversitelerindeki bankacılık ve finans bölümü öğrencileri dâhil edilmemiştir. Bu çalışmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilir.

İleriki çalışmalara öneri olarak; bu çalışma ilerleyen aşamada yapılacak deneysel çalışmaların programın içeriğini oluşturmada rehberlik edebilir. Örneğin; bankacılık ve finans bölümü okuyan öğrencilerin kariyer uyumluluklarını olumlu noktaya getirmek için bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkararak gelecekteki amaçlarını, amaçlarıyla mücadele etme, yaşamın anlamını sorgulama, yaşamdan doyum alma, olumlu duyguları tanıma, olumlu duyguları ifade etme ve kendini tanıma gibi etkinlikler hazırlanabilir. Ayrıca bankacılık ve finans bölümü ğrencilerinin kariyer uyumluluklarını etkileyebilecek kariyer engelleri, kariyer kararı yetkinlik beklentileri ve kariyer arzuları gibi değişkenlerle ilişkiler incelenebilir. Son olarak bankacılık ve finans bölümü ğrencilerinin kariyer uyumluluklarının nedenlerini ve etkili olabilecek faktörleri derinlemesine incelemek adına nitel araştırma yapılabilir.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Ahmet Kara. Arş. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, lisans (Celal Bayar Üniversitesi Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı), yüksek lisans (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı), doktora (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı-devam ediyor), ilgi alanları (Kariyer danışmanlığı, kariyer uyumu, beden imajı)

Res. Asst., Eskişehir Osmangazi University Psychological Counseling and Guidance Department, BSc (Celal Bayar University Primary School Teaching Department), MA (Eskişehir Osmangazi University Psychological Counseling and Guidance Department, PhD (Eskişehir Osmangazi University Psychological Counseling and Guidance Department-continues), interest areas (Career counseling, career adjustment, body image)

Cengiz Şahin. Prof. Dr., Ahi Evran Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı, lisans (Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı), yüksek lisans (Essen Üniversitesi Eğitim Bilimleri(Psikoloji), doktora (Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı), ilgi alanları (Kariyer danışmanlığı, internet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı)

Prof. Dr., Ahi Evran University Psychological Counseling and Guidance Department, BSc (Gazi University Psychological Counseling and Guidance Department, BSc), MA (Essen University Educational Sciences PhD (Gazi University Psychological Counseling and Guidance Department-continues), interest areas (Career counseling, internet addiction, social media addiction)

Eşref Savaş Başçı. Doç.Dr., Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, Finans Anabilim Dalı, lisans (Gazi Üniversitesi, İşletme Eğitimi), Yüksek Lisans (Gazi Üniversitesi, Finansman), Doktora (Gazi Üniversitesi, Muhasebe Finansman), ilgi alanları (Finansal Yönetim, Mali Tablo Analizi, Firma Değerlemesi, Marka Değerlemesi)

Associate Professor, Hitit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Banking and Finance Department, BSc (Gazi University, Business), MA (Gazi University, Finance), PhD (Gazi University, Accounting and Finance), interest areas (Financial Management, Financial Statement Analysis, Firm Value, Brand Value)

Yazarın Notu/ Author's Note

Bu çalışma 25-26-27 Ekim 2018 tarihlerinde Samsun'da gerçekleştirilen 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur

This study was presented as an announcement at the 20th International Psychological Counseling and Guidance Congress held in Samsun on October 25-26-27, 2018.

Yazar Katkıları / Author Contributions

AK; Fikir ve tasarım, veri toplama ve analizi, bulguların yorumlanması, makalenin raporlaştırılması

Idea and design, data collection and analysis, interpretation of findings, reporting of the article

ÇŞ; Fikir ve tasarım, veri toplama ve analizi, bulguların sunumu, makalenin raporlaştırılması

Idea and design, data collection and analysis, presentation of findings, reporting of the article

EB; Fikir ve tasarım, veri toplama ve analizi, bulguların sunumu, makalenin raporlaştırılması

Idea and design, data collection and analysis, presentation of findings, reporting of the article

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı beyan edilmiştir.

It has been declared by the authors that there is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

No funding was received.

Etik Bildirim / Ethical Standards

Bu çalışma için bir etik kurul onayına gerek duyulmamıştır ancak araştırma Helsinki Deklerasyonu çerçevesince gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar gönüllü olarak çalışmaya dâhil edilmiş ve bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

No approval of an ethics committee was required for this study, but the research was conducted within the framework of the Helsinki Declaration. Participants were voluntarily involved and informed consent was obtained.

ORCID

Ahmet Kara  <https://orcid.org/0000-0002-1155-619X>

Cengiz Şahin  <https://orcid.org/0000-0003-4875-4883>

Eşref Savaş Başçz  <https://orcid.org/0000-0002-0809-7893>

KAYNAKÇA

- Acar, S., ve Ulutaş, A. (2017). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4910- 4923.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23, 125-132.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64, 114-125.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Creed, P. A., Fallon, T. ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
- Dumulescu, D., Balazsi, R., ve Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: the mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32.
- Durak, M., Senol-Durak, E., ve Gencoz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with life scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicator Research*, 99(3), 413-429.
- Eryılmaz, A. (2015). Amaçlar için mücadele ölçeğinin geliştirilmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 233-244.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2016a). Comparison of students in vocational health and vocational college with respect to self esteem and career adaptability. *International Journal of Educational Researchers (IJERS)*, 7(3), 21-31.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2016b). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2017a). Development of the career adaptability scale for psychological counsellors. *The Online Journal of Counseling and Education*, 6(1), 18-29.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2017b). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2017c). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(1), 39-52.

- Erus, S. M., ve Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3).
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers work stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Galles, J.A., & Lenz, J.G. (2013). Relationships among career thoughts, vocational identity and calling: Implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 240-248.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15, 19-26.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8.
- 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.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 309-321.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705-717.
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
- McIlveen, P., Perera, H. N., Baguley, M., van Rensburg, H., Ganguly, R., Jasman, A., & Veskova, J. (2018). Impact of teachers' career adaptability and family on professional learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Advance online publication. doi:10.1080/1359866X.2018.1444141
- Mercan, N. (2016). Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma. *Global Business Research Congress (GBRC)*, May 26-27, 2016, İstanbul, Türkiye.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Petrides, K. V. (2018). Career adaptability mediates the effect of trait emotional intelligence on academic engagement. *Revista de Psicodidáctica*, 23(2), 77-85.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2013). Facilitating engagement in new career goals: The moderating effects of personal resources and career actions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(2), 115-134.

- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 72-85.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 141-166.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Career development and counseling: *Putting Theory and Research to Work, 1*, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Spence, G. B., & Grant, A. M. (2007). Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and well-being: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology, 2*(3), 185-194.
- Super, D. E. (1980). A life-span life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 391-409.
- Watson, D., Clark, L.A. & Tellegen, A. (1988). "Development and validation of brief measure of positive and negative affect: The PANAS scales". *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070.

Extended Abstract

Introduction: Career adaptability is defined as the individual's ability to adapt to individual career advancements in career progression, career change and career development tasks to be able to successfully handle their tasks (Savickas, 2013). Career adaptability treat as two important structures as career discovery and career plan by Zikic and Klehe (2006). There are many variables that affect career adaptability. One of these variables is the struggle for the purposes. Objectives are defined as behavioral structures that contribute to the individual's ability to set standards in various areas of life and to achieve the desired results of the standards (Locke and Latham, 2002). The goal of struggling to achieve is importance as well as determining the purpose. Because the struggle for the objectives, target setting and to achieve the desired results of this goal in the individual resources available to manage the implementation of the leading edge is an important protective factor (Spence and Grant, 2007). There are also three important dimensions of struggle for purposes. These; connecting to the goal, to continue the struggle to reach the goal and stop the struggle (Eryılmaz, 2015). The other variable that affects career adaptability is subjective well-being. Subjective well-being is defined as a positive mood state in which the individual feels that his life is precious, he gets satisfaction with his life, he / she experiences positive emotions more frequently, negative feelings less in life (Ryan ve Deci, 2001).

Method: This study was carried out in the correlational pattern. This study has been conducted in a correlational manner. A total of 177 banking and finance department students included in this study as 47 women (26.6%) and 130 men (73.4%) between the ages of 17 and 27 in a public university in Central Anatolia. "Career Adaptability Scale, Struggle for Goals Scale, Life Satisfaction Scale, and Positive - Negative Emotion Scale" were used in this study as data collection tools. Multiple regression analysis was preferred for data analysis.

Results: In the results of the analysis; significant relationships were found between subjective well-being, struggle for goals, and career discovery [$R = .64$, $R^2 = .41$ $F = 30.71$ $p < .01$]. In the t-test results for the significance of the regression coefficient which is seen that the continuation of the struggle ($\beta: .33$), purpose-related ($\beta: .28$) and subjective well-being ($\beta: .23$) are important predictors of career discovery ($p < .01$).

Subjective well-being, struggling for goals and career plan are describe about 41% of the total assumption of career discovery. Also, significant relationships were found between subjective well-being, struggle for goals and career plan [$R = .63$, $R^2 = .39$ $F = 28.40$, $p < .01$]. When the t-test results for the significance of the regression coefficient were examined; it was found that continuation of the struggle for purpose ($\beta: .32$), goal binding ($\beta: .29$) and subjective well-being ($\beta: .21$) were a significant

predictor of career plan ($p < .01$). Continuing the struggle for purpose, binding to purpose and subjective well-being explain about 39% of the career plan.

Discussion & Conclusion: In this study, it is aimed to examine the effects of subjective well-being and struggle for purposes in explaining career adaptability. According to the results of the study, it is important to realize career discovery, to continue the struggle for purpose, to connect with purpose and subjective well-being in a meaningful and important way. Similarly, it was found that career planning, continuation of the struggle for purpose, purpose binding and subjective well-being significantly and significantly positive. In this section, the findings will be discussed and evaluated according to the literature. These findings are explained by Motivational System Theory and Career Flow of Niles: Hope Oriented Career Development Model. There are four important sources in Motivational System Theory (Hirschi, 2009). These resources are positive emotional tendency, ability belief, social resource belief and aim determination. According to this theory, individuals use these four resources to construct career development processes and increase their career adaptability (Hirschi, 2009). Individuals in this study can be interpreted to increase their career compliance by using positive affect and purpose determination from these four sources. In addition, Niles's Career Flow: Hope-Oriented Career Development Model requires individuals to have career flow competencies to manage their careers effectively. Career flow capabilities are hope, self-expression, self-clarity, vision creation, goal setting and planning and implementation / adaptation (Yeşilyaprak, 2014). Individuals should be equipped with the necessary skills in their career development in order to have these career flow competencies. Having the necessary skills constitutes the basis of career adaptability (Yeşilyaprak, 2014). As a result, career adaptability can be said to be the main component of the formation of career flow competences. In this study, individuals can be considered to increase their career adaptabilities by transferring their hopes and targets from these career flow competencies to career development processes.