

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Berkay ÖZEL

SPOR BİLİMLERİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN
KARİYER PLANLAMA DÜZEYLERİNİN BAŞARI ODAKLI
MOTİVASYONA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUŞ-2025

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Berkay ÖZEL

SPOR BİLİMLERİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN
KARİYER PLANLAMA DÜZEYLERİNİN BAŞARI ODAKLI
MOTİVASYONA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Tuba Fatma KARADAĞ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. M. Zahit KAHRAMAN

MUŞ-2025

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	VI
TEŞEKKÜR.....	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ.....	IX
TABLolar DİZİNİ	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

AMAÇ

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	2
1.3. PROBLEM CÜMLESİ	3
1.3.1. Alt Problemler	3
1.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	5
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	7
1.6. SINIRLILIKLAR.....	7
1.7. TANIMLAR	8

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 KARIYER: TANIM VE KAPSAMI	9
2.2. KARIYER ÖNEMİ.....	9
2.3. KARIYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	10
2.3.1. Psikolojik Faktörler	10
2.3.2. Sosyal Faktörler	11
2.3.3. Aile Faktörü	11
2.3.4. Cinsiyet Faktörü	12
2.3.5. Yaş Faktörü.....	12
2.4. KARIYER PLANLAMA	12
2.5. KARIYER PLANLAMANIN AMACI.....	12
2.5.1. Bireysel Açıdan Kariyer Planlama	13
2.5.2. Örgütsel Açıdan Kariyer Planlama	13

2.6. KARIYER PLANLAMANNIN ETKİLERİ	13
2.6.1. Kariyer Planlamanın Olumsuz Etkileri	13
2.6.2. Kariyer Planlamanın Olumlu Etkileri.....	14
2.7. KARIYER PLANLAMA SÜRECİ.....	14
2.7.1. Kendini Değerlendirme	14
2.7.2. Fırsatları Tanıma	15
2.7.3. Hedefleri Tanıma.....	15
2.7.4. Hedeflerin Tanımlanması Temel Unsurlar	15
2.7.5. Hedef Belirleme Sürecinde Etkili Faktörler	15
2.7.6. Hedeflerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi	16
2.7.7. Hedef Karar Yöntemleri	16
2.8. KARIYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	16
2.8.1. Kariyer Danışmanlığı	16
2.8.2. Kariyer Akışı.....	17
2.8.3. Kariyer Umudu	17
2.8.4. Kariyer Geleceği	18
2.8.5. Kariyer Tatmini	18
2.9. SPORDA KARIYER PLANLAMA KAVRAMI	19
2.10. KARIYER PLANLAMA İLE İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLAR ARASI	
ÇALIŞMALAR.....	19
2.11. MOTİVASYON KAVRAMI	21
2.12. SPORDA MOTİVASYONU KAVRAMI.....	21
2.13. MOTİVASYON ÇEŞİTLERİ.....	22
2.13.1. İçsel Motivasyon	23
2.13.2. Dışsal Motivasyon.....	23
2.14. BAŞARI MOTİVASYONU	24
2.14.1. Başarı Motivasyon Kuramları.....	24
2.14.2. Başarı Gereksinmesi Kuramı	26
2.14.3. Yükleme Kuramı	27
2.14.4. Hedefi Gerçekleştirme Kuramı	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	29
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM YÖNTEMİ.....	29
3.2.1. Protokol	29
3.2.2. Veri Toplama Araçları.....	30
3.2.3. Kişisel Bilgi Formu	30
3.2.4. Kariyer Planlama Ölçeği.....	30
3.2.5. Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği	31
3.2.6. Verilerin Analizi.....	31
3.3. BULGULAR.....	31
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	53
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	73

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR BİLİMLERİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN KARIYER PLANLAMA DÜZEYLERİNİN BAŞARI ODAKLI MOTİVASYONA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Berkay ÖZEL

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU

2025, 87 sayfa

Bu tezin amacı, Spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri ile başarı odaklı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bazı değişkenler açısından farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma modeli, betimsel nitelikte olup ilişkisel tarama deseninde yürütülen nicel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini Muş Alparslan Üniversitesi Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören 600 öğrenciden, örneklem grubunu ise random yöntemi ile seçilmiş ve gönüllülük esaslı doğrultusunda ulaşılan 149'u kadın 225'i erkek olmak üzere toplam 323 Öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada üç bölümden oluşan ölçek formu kullanılmıştır. İlk bölümde örneklem grubunun demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından geliştirilen, “Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ)” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Semerci (2010) tarafından geliştirilen “Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği (BOMÖ)” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak verilerin normallik dağılımına bakılmıştır. İstatistiki işlemlerin ardından ölçek boyutlarının basıklık çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 sınırları içerisinde olduğu ve veri setinin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Normal dağılım gösteren veri seti için parametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda ikili karşılaştırmalarda T-testi, çoklu karşılaştırmalarda One Way ANOVA testi kullanılmıştır. Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiye ait istatistiki işlemler için Pearson Correlations analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, Kariyer Planlama Ölçeği ve Başarı Odaklı Motivasyon ölçeklerinin alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisinde kariyer farkındalığı alt boyutu ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilinç alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak kariyer

farkındalığı alt boyutunun hedef büyütme alt boyutu arasında orta düzeyde ancak negatif yönde bir anlamı ilişkiye rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Başarı Motivasyonu, Kariyer Planlama, Spor.



ABSTRACT
MASTER’S THESIS
EXAMINING THE EFFECT OF CAREER PLANNING LEVELS OF
STUDENTS STUDYING IN SPORT SCIENCES ON ACHIEVEMENT-
ORIENTED MOTIVATION

Berkay ÖZEL

Advisor: Associate Prof. Sultan YAVUZ EROĞLU

2025, Page: 87

The aim of this thesis is to examine the relationship between career planning levels and achievement-oriented motivation levels of students studying in sports sciences and to determine whether there is a difference in terms of some variables. The research model is descriptive and is a quantitative study conducted in relational survey design. The population of the research consists of 600 students studying at the Faculty of Sports Sciences of Muş Alparslan University, and the sample group consists of 323 students, 149 of whom are female and 225 of whom are male, selected by random method and reached on the basis of volunteerism. A scale form consisting of three parts was used in the study. In the first part, questions were asked to determine the demographic information of the sample group. In the second part, “Career Planning Scale (CPS) of Students Studying in Sports Sciences” developed by Yavuz Eroğlu and Eroğlu (2020) was used. In the third part, the “Achievement-Oriented Motivation Scale (AOMS)” developed by Semerci (2010) was used. The Achievement-Oriented Motivation Scale consists of 4 sub-dimensions and 35 items: external influences, internal influences, goal magnification and self-consciousness. SPSS 25 package program was used to analyze the data. First, normality distribution of the data was examined. After the statistical procedures, it was seen that the kurtosis and skewness values of the scale dimensions were within the limits of +3 and -3 and the data set showed a normal distribution. Parametric tests were used for the normally distributed data set. Accordingly, t-test was used for pairwise comparisons and One Way ANOVA test was used for multiple comparisons. Pearson Correlations analysis was applied for statistical procedures related to the relationship between the scale dimensions and the relationship between them. As a result of the study, in the correlation relationship between the sub-dimensions of the

Career Planning Scale and Achievement-Oriented Motivation scales, it was observed that there was a moderate, positive and significant relationship between the career awareness sub-dimension and the external influences, internal influences and self-consciousness sub-dimensions. However, a moderate but negative significant relationship was found between the career awareness sub-dimension and the goal magnification sub-dimension.

Key Words: Career Planning, Success Motivation, Sport.



TEŞEKKÜR

Lisans, yüksek lisans eğitimim boyunca ve tezimin hazırlanmasında her daim desteğini hissettiğim tecrübelerini esirgemedi her an benimle paylaşan, bu çalışmada beni yönlendiren ve çalışmanın her aşamasında yardımlarını esirgemeyen çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU'na, yüksek lisans eğitimim boyunca ve çalışmanın her safhasında bilgi ve birikiminden yararlandığım çok değerli hocalarım Doç. Dr. Erdem EROĞLU ve Dr. Öğretim üyesi Metin KARAYOL'a ve ayrıca Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin saygıdeğer hocalarına, Tez çalışmamın yazım aşaması ve analizlerinde desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Özkan TURHAN'a, ve ismini sayamadığım değerli arkadaşlarıma, Ve tabi ki bugünlere gelmemde en büyük paya sahip olan, maddi ve manevi olarak her daim yanımda olan, tüm zorlu süreçlerde bana sabır gösteren ve destek veren, hakkını asla ödeyemeyeceğim canımdan çok sevdiğim annem, babam ve kardeşime teşekkür ederim.

Muş-2024

Berkay ÖZEL

KISALTMALAR DİZİNİ

AKT	: Aktaran
ANOVA	: Analysis Of Variance
KPÖ	: Kariyer Planlaması Ölçeği
MANOVA	: One Way Multivariate Analysis of Variance
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
SWOT	: Weaknesses, Strengths, Threats, Opportunities
VB	: Ve Benzeri
VD	: Ve Diğerleri
BOMÖ	: Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Göre Tanımlayıcı İstatistiği	32
Tablo 3.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	36
Tablo 3.3. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	36
Tablo 3.4. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	37
Tablo 3.5. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	37
Tablo 3.6. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	38
Tablo 3.7. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Başka Bölüm Okuma İsteği Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	39
Tablo 3.8. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Spor Geçmişi Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	39
Tablo 3.9. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Ne Tür Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	40
Tablo 3.10. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Ailenizde Spor Yapan Var mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	41
Tablo 3.11. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Herhangi Bir İşte Çalışıyor Musunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	41
Tablo 3.12. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bir İşte Çalışıyorsanız Sporla İlgili mi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	42
Tablo 3.13. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kariyer Planlama Dersi Aldınız mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	42

Tablo 3.14. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Üniversitenizde Kariyer Merkezi Olduğunu Biliyor musunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	43
Tablo 3.15. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	44
Tablo 3.16. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	44
Tablo 3.17. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	45
Tablo 3.18. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	45
Tablo 3.19. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Başka bölüm Okuma İsteği Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	46
Tablo 3.20. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Sporculuk Geçmişi Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	47
Tablo 3.21. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Ne Tür Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	47
Tablo 3.22. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Ailenizde Spor Yapan Var mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	48
Tablo 3.23. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Herhangi Bir İşte Çalışıyor Musunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	48
Tablo 3.24. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bu İşte Çalışıyorsanız Spor İle İlgili mi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	49
Tablo 3.25. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Kariyer Planlama Dersi Aldınız mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	49
Tablo 3.26. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Üniversitenizde Kariyer Merkezi Olduğunu Biliyor muydunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	40
Tablo 3.27. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	51

GİRİŞ

Geleceğe yönelik planlar küçük yaşlardan itibaren başlar. Her insan geleceğe dair hayal kurar. Bu hayalleri kurarken insanların ailesinden okuduğu okula kadar büyüdüğü toplumun kültürel yapısı vb. durumlar çok önemlidir. Bu hayaller daha sonraki dönemlerde fırsatları değerlendirme ve rakipleri geçme şeklinde insanların kariyer kimliğini şekillendirir (Hoekstra, 2011 ve Çakmak, 1992). Bu süreç insanların yetenek, ilgi, değer ve hedefleri doğrultusunda gelecekteki iş yaşamını şekillendirmeye yönelik bir planlamadır. İnsanlar yaşamlarında belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için atığı bu adımlar ilerleyen süreçte iş hayatlarının büyük bir parçasını oluşturmaktadır. Bireyler ilgi, yetenek, değer ve hedefleri doğrultusunda seçtiği işlerde daha da çok başarılı olurlar. Başarı ve motivasyon birbirleriyle ilişkili iki kavramdır başarı bir eylemi iyi bir şekilde gerçekleştirmek motivasyon ise bir eylemin hedefine ulaşması için harekete geçiren içsel veya dışsal dürtülerdir. Böylelikle bir amaca yönelerek ihtiyacın karşılanması veya yapılması durumunda bireylerin hem başarı hem de motivasyonu artar. Başarı motivasyonu bireyin veya örgütün hedefine ulaşmak için gösterdiği kararlılık ve çabanın temelini oluşturur. Gelişmiş bir toplum için en önemli şey eğitimidir. Lisans eğitimi alan bireylerin en iyi şekilde eğitilmesi ve gelişimlerinin sağlanması mesleki yeterliliklerinin göstergesidir. Bireyler meslek seçerken ya da kendileri ile ilgili önemli bir karar verirken, vermiş oldukları doğru kararların motivasyona ve başarıya etkisi olur. Bireylerin kariyer farkındalıkları kendi sorumluluğunda olan bir durumdur, farkındalık oluştuğça birey kendini daha iyi tanıma durumunda olur. Bu durum bireyin kariyer planlamasını da etkilemektedir. Spor bilimleri öğrencilerinin mesleki yeterlilikleri, başarı motivasyonu ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi mevcut araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

AMAÇ

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacını, Spor Bilimleri Fakültesi öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri ile başarı odaklı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi ve kariyer planlama ile başarı odaklı motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kariyer, insanoğlunun topluluklar halinde yaşamaya başladığından iş dağılımı kendi aralarında yapmaya başladığından beri devam eden bir durumdur. İnsanların doğduğu ve yaşadığı sosyal çevre, aile, okul ve arkadaş çevresinde bireyin kariyer planlaması üzerinde etkiler bırakmaktadır. Yapılan bilimsel çalışmalarda kariyer planlamasını yapan insanların erken bir şekilde iş bulduğu, iş hayatında daha başarılı olduğu ve daha çok motive olduğu görülmektedir. Bu bağlamda hem bilimsel çerçevede hem de gözlemlere bağlı olarak bireylerin kariyer planlaması yapması, refah düzeyi daha yüksek, daha mutlu ve çok daha başarılı bir toplum elde etmede en önemli rollerin başındadır.

Öğrencilerin doğru kariyer planlama yapmaları, öğrencilerin başarı motivasyonunu artmasına neden olmaktadır. Bunun yanında kariyer planlama bireyleri doğduğu aileden, yaşadığı çevreye, kültürel yapı, okuduğu okula vb. durumlarda değişebilmektedir. Kariyer planlamasını doğru yapan insanların işlerinde daha başarılı olduğu motivasyonunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kariyer planlaması yapan insanların başarı odaklı motivasyonu daha yüksek olmaktadır.

Yapılan araştırmalar neticesinde kariyer planlama ve başarı odaklı motivasyon ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Spor Bilimleri Fakültesi üzerine yapılan çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, literatüre katkı sağlamak amacıyla Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yaptığı medeni durum , yaş, cinsiyet, gelir durumu, bölüm , sınıf, bölümü isteyerek tercih etme, başka bölüm okumayı isteme , sporculuk geçmişi, millilik belgesine sahip olma, spor türü, ailede spor yapma, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi , mezuniyet sonrası okuduğu bölümle ilgili iş yapmak

isteme, okuduğu bölüme yönelme nedeni, lisede eğitim gördüğü okul türü, herhangi bir işte çalışma durumu, çalışıyor ise sporla ilgili mi , kariyer planlama dersi alma durumu, üniversitede kariyer merkezi olduğunu bilme ve üniversitedeki kariyer merkezine gitme değişkenlerini kullanarak farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama ve başarı odaklı motivasyonun değerlendirildiği bu çalışma, spor bilimleri alanına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın problem cümlesi, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama düzeyleri ve başarı odaklı motivasyon düzeyleri demografik değişkenler açısından farklılık göstermekte midir? Aynı zamanda kariyer planlama ile başarı odaklı motivasyon arasında ilişki var mıdır?

1.3.1. Alt Problemler

Çalışmadaki problem cümlesi doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
2. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri bölüm değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
3. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri sınıf değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
4. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
5. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri başka bölüm okumak isteme durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
6. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri sporculuk geçmişi değişkenine farklılık göstermekte midir?
7. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri spor türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

8. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri ailede spor yapma durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
9. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri bir işte çalışma ve çalışıyorsa sporla ilgili olma durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
10. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri kariyer planlama dersi alma durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
11. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri kariyer planlama üniversiteniz kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
12. Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri ile başarı odaklı motivasyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
13. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon cinsiyet değişkenine farklılaşmakta mıdır?
14. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon bölüm değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
15. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon sınıf değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
16. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
17. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon başka bölüm okumak isteme durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
18. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon sporculuk geçmişi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
19. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon spor türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
20. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon ailede spor yapma durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
21. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon bir işte çalışma ve çalışıyorsa sporla ilgili olma değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

22. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon kariyer planlama dersi alma değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
23. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon üniversiteniz kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
24. Katılımcıların başarı odaklı motivasyon ile kariyer planlama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H₁: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₂: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri bölüm değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₃: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri sınıf değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₄: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₅: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri başka bölüm okumak isteme değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₆: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri sporculuk geçmişi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₇: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri spor türü değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₈: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri ailede spor yapma değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₉: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri bir işte çalışma çalışıyorsanız sporla ilgili değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₀: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri kariyer planlama dersi alma değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₁: Katılımcıların üniversiteniz kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₂: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₃: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon bölüm değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₄: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon sınıf değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₅: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₆: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon başka bölüm okumak isteme değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₇: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon sporculuk geçmişi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₈: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon spor türü değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₁₉: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon ailede spor yapma değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₂₀: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon bir işte çalışma çalışıyorsanız sporla ilgili değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₂₁: Katılımcıların başarı odaklı motivasyon kariyer planlama dersi alma değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₂₂: Katılımcıların kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H₂₃: Katılımcıların kariyer planlama düzeyleri ile başarı odaklı motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

- ✓ Çalışmaya katılan katılımcıların dağıtılan sorulara samimi ve doğru cevaplar vermesinin yanında, soruları dikkatlice okudukları varsayılmıştır.
- ✓ Araştırma örnekleminin evreni yansıttığı varsayılmaktadır.
- ✓ Araştırmaya katılan öğrencilerin “Kişisel Bilgi Formu” “Kariyer Planlama Ölçeği” ve “Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği’ni” gönüllü doldukları varsayılmaktadır.
- ✓ Yapılan literatür araştırmasının güvenirlik ve geçerliliği açısından yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.6. SINIRLILIKLAR

- ✓ Araştırma bulguları 2023–2024 eğitim-öğretim yılı ile sınırlandırılmıştır.
- ✓ Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören toplam 323 öğrencinin görüşleriyle sınırlandırılmıştır.
- ✓ Araştırma beş farklı bölümdeki (Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Rekreasyon ve Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri) üniversite öğrencileriyle sınırlandırılmıştır.
- ✓ Araştırma konusuyla ilgili yapılan literatür taraması sonuçlarıyla sınırlandırılmıştır.
- ✓ Araştırma, beş farklı bölümde öğrenim gören öğrencilerin Kariyer planlama düzeyleri ve başarı odaklı motivasyon düzeyleri ile sınırlandırılmıştır.
- ✓ Öğrencilerin ölçülen kariyer planlama düzeyleri Yavuz Eroğlu ve Eroğlu tarafından geliştirilen 2020 “Kariyer Planlama Ölçeği” verilerinden elde edilen sonuçlarla sınırlandırmışlardır.
- ✓ Öğrencilerin başarı odaklı motivasyon düzeyleri Semerci tarafından geliştirilen “Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği” verilerinin sonuçlarıyla sınırlandırmışlardır.

1.7. TANIMLAR

Spor: Spor kısaca belirli kurallar çerçevesi içinde rekabete dayalı olarak insanların yaptığı fiziksel aktiviteler bütünüdür.

Kariyer: Kariyer insanların yaşam boyunca üstlendiği rollerin sıralamasıdır, kariyer sadece iş deneyimleri değil aynı zamanda insanların kişisel ve sosyal rollerini de içermektedir.

Kariyer, bir insanların mesleki hayatı boyunca yaptığı işler, kazandığı deneyimler ve ulaştığı başarılar bütünüdür. Genellikle bir alanda veya meslekte ilerleme ve gelişim süreciyle bağlantılıdır bu nedenle de kariyer insanların hem hayatını hem de yaptığı işleri başarılı ve mutlu bir şekilde devam ettirebilmesi için olmazsa olmazı denilebilir

Kariyer Planlama: İnsanların veya kurumların yaşam süresi boyunca bir hedef belirlemesi ve hedefler doğrultusunda gerekli adımları atma sürecidir. Bu süreç kişinin yeteneklerini, bilgisini ve çevresel faktörleri analiz edip uygun kariyer seçenekleri belirlemesi ile başlar.

Başarı: İnsanların kendi hedefleri veya çevre doğrultusunda gelişen hedefleri gerçekleştirmesi ve bu sayede popülerlik iyi ilişkiler veya mutluluk gibi unsurları elde etmesine denir.

Motivasyon: Motivasyonu yüksek olan insanların öğrenmesi üst düzeydedir (Senemoğlu, 2007). Motivasyon, öğrenmenin en kritik ve en zor ölçülebilen öğelerinden biridir. Yeterince motive olmamış bir insan öğrenmeye hazır hale gelmemiştir (Ulusoy, 2007 ve Selçuk, 2000). Çünkü, insanlar ilgi duyma dikkat etme ve çaba konularında süreklilik göstermeyebilir, gerekli zamanı harcamamış veya konuya odaklanmamış olabilir (Fidan, 1985). İnsanların bunlara ilişkin motivasyon durumlarının ölçülerek programlara yön verilmesi beklenir.

Başarı Motivasyonu: İnsanın hedeflerine ulaşma arzusu ile gerçekleştirdiği kişisel çaba ve yeteneklerine bağlı olarak başarıya katılımını teşvik eden bir istek denilebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 KARIYER: TANIM VE KAPSAMI

Teknolojinin gelişmesi ve bilginin hızlı bir şekilde çoğaldığı günümüzde sürekli olarak güncellenmesi gereken bu olgu, insan kaynakları yönetiminin de en önemli unsurlarından biridir (Eryiğit, 2000). Kariyer teriminin Türkçe karşılığı, İngilizce “career” olarak gelmektedir (Bayraktaroğlu, 2011). Kariyer, insanların hayatları boyunca çalışmalarını, büyümelerini ve ilerlemelerini kapsayan bir kavram denilebilir.

Kariyer insan hayatında çok önemli bir yer kaplamaktadır. Kariyer sadece insanların daha üst seviyelere yükselmelerini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda insanların kişisel gelişimi ve büyümesini destekler ayrı zamanda insanların motivasyonunda önemli bir rolü bulunmaktadır.

Kariyer kişilerin veya kurumların yaşam süresi boyunca iş deneyimleri modeli denilebilir.

İnsanların yaptığı işlerde gelişimi ve ilerlemesi hayat boyu devam eder. Yaptığı işlerde ve sosyal hayatlarında verimli ve etkili olabilmeleri için çevresel koşulları iyi analiz etmesi, öğrenmeye açık olması, çalışmayı sevmesi değişen çevre koşullarına uyum sağlaması kariyerini iyi bir şekilde yönetmesine olumlu yönden yardımcı olabileceği söylenebilir. Mezuniyetten sonra kolayca iş bulabilmek, ilgili yetenekleri geliştirmek ve mesleki yaşama daha rahat uyum sağlamak için öğrencilik hayatında kariyer planlamasına başlamanın önemi büyüktür (Akoğlu, Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Bu kapsamda kariyer planlama, bireysel ve örgütsel bağlamda oldukça önemli bir yere sahip olup insan hayatının her anında olan bir olgu olduğu söylenebilir.

2.2. KARIYER ÖNEMİ

Kariyerin önemi, insanların yaşamlarında çok büyük bir yere sahip olan kariyer kavramı hem insanların kişisel hem kurum ve kişilerin profesyonel gelişimi açısından çok önemli bir rol oynamaktadır. İnsanların kariyer seçimi, insan yaşamının büyük bir bölümünü nasıl geçireceğini belirler ve bu seçim, bireyin yaşamının verimli veya verimsiz, mutlu veya mutsuz, hayranlık uyandıran veya küçümşenen bir yaşam olmasını belirleyebilir. İnsanlar kariyerini doğru yönlendirdiği takdir de hem kendi hem

de çalıştığı kurum en üst düzey verimi sağlayabilir. Bu sayede insan ömür boyu daha mutlu, daha verimli bir şekilde hayatını devam sürdürmüş olur.

2.3. KARIYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kariyer planlamasında başlangıç aşaması, bireyin kariyerini seçeceği ve karar vereceği en önemli evredir. Kariyer seçimi, bir insanın hayatında aldığı en kritik kararlardan biridir. İdeal olarak, bireyler kendi ilgi alanlarına ve yapabilecekleri işlere yönelmelidir. Ancak günümüzde birçok insan, daha rahat bir yaşam sürebilmek amacıyla maddi imkanları daha iyi olan işleri seçme eğilimindedir. Kariyer seçimini etkileyen faktörler genel olarak iki ana başlık altında incelenir: sosyal ve psikolojik faktörler.

Sosyal faktörler arasında bireyin sosyal geçmişi, aile ilişkileri, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ve içinde bulunduğu çevre yer alır. Bu unsurlar, kariyer seçimini etkileyen temel faktörlerdir. İnsanların işe bakış açıları toplumdan topluma farklılık gösterir; bazı işler bir toplumda saygınlık simgesi olabilirken, başka bir toplumda sıradan karşılanabilir. Bu nedenle insanlar, kendi toplumları tarafından değerli görülen mesleklere yönelme eğilimindedir. Meslek seçiminde önemli bir diğer sosyal faktör de aile yapısıdır. Yapılan araştırmalara göre, eğitim düzeyi düşük ebeveynlerin çocuklarının beceri gerektirmeyen işlere yönelme olasılığı daha yüksekken, yönetici veya profesyonel ebeveynlerin çocukları benzer mesleklere ilgi gösterir (Can ve diğerleri, 2001).

Psikolojik faktörler ise dört ana başlıkta ele alınabilir. Bunlardan ilki, bireyin değerleri, inanç ve tutumlarıdır. Toplumdan, ailesinden ve okuldan edindiği inanışlar, kariyer seçiminde önemli bir rol oynar. İnsanlar, genellikle sahip oldukları değerleri değiştirme konusunda dirençlidirler. İkinci faktör, beklentilerdir. Maddi veya manevi olabilen bu beklentiler, zaman ve kuşak değişimine göre şekillenir. Günümüzde, kariyer seçimleri para, güç ve şöhret gibi maddi beklentilerle yapıldığından, insanlar hızlı yükselme imkanı sunan mesleklere yönelmiştir. Üçüncü faktör, bireyin kişiliğidir. Kariyer seçiminde bireyin kişiliği önemli bir etkidir. Kişilik yönelimi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, insanların kendi kişiliklerine uygun işlere yöneldiğini ortaya koymuştur (Aytaç, 1997). Bu konuda John Holland'ın geliştirdiği 'Tipolojik Kişilik Kuramı'na göre, bireyler kendi kişilik yapılarına uygun mesleklere yönelirler. Holland, kişilik yöneliminin kariyer seçimini en iyi şekilde belirlemekle kalmayıp, uyumlu bir kariyerde bireylerin meslek değiştirme ihtimalinin de düşük

olduğunu doğrulamaktadır (Arnold, 1988). Son olarak, dördüncü faktör, bireyin işin geleceği hakkındaki görüşleridir. Seçilecek mesleğin ilerleyen yıllarda da geçerliliğini koruması, bireyler için büyük önem taşır.

2.3.1. Psikolojik Faktörler

İnsanların iş algıları ve kariyer gelişimi gibi psikolojik faktörler bireylerin kariyer seçimi sürecinde karar vermesinde önemli rol oynar. Zihinsel sağlık ile yakın ilişkili olan kariyer seçimi işe ve işe uyum sağlamada önemli bir rol oynamaktadır bu sebeplerden ötürü bireyin psikolojik olarak iyi olma hali bireyin kariyer seçimini olumlu yönde etkiler.

2.3.2. Sosyal Faktörler

İnsanların yaşam deneyimleri ekonomik kaynaklara, sosyal prestije, sosyal güce kolay bir şekilde erişmesi insanların kariyerlerine karar verme konusunda daha olumlu bir şekilde etkileyeceğinden kariyer memnuniyetini ve katılımını önemli ölçüde etkiler.

2.3.3. Aile Faktörü

Bir çocuğun insanlarla ilk etkileşime başladığı yer doğduğu evde meydana gelir. Yani birinci derece akrabalarıyla anne baba, kardeşler ve diğer önemli kişileri içeren aile üyeleri arasında gerçekleşir. Çocuklarda, anne babanın ilişkileri, ailenin sosyoekonomik durumu, çevresinin durumu, anne ve babanın mesleki durumu, anne ve babanın okur yazarlık durumu, birinci dereceden yakınlarının gelişmişlik düzeyi veya geliştirmeye yönelik bakış açısı ve kardeş sayısı gibi birçok aile faktöründen etkilenir. Ailenin dinamikleri bu sebeple kariyer hazırlığında en önemli rollerden birini oynamaktadır. Aile bireyleri, çocuklarının kariyer seçimlerini, onlara verdikleri destek teşvik ailenin doğru ya da yanlış yönlendirmesinde dahil olmak üzere farklı şekillerde etkiler. Yapılan araştırmalar, gençlerin kariyer planlama gibi konularda bilgiye ihtiyaç duyduklarında ebeveynlerine danıştıklarını veya örnek aldıklarını gösteriyor. Ebeveynlerin bireyin kariyer ve eğitim planlaması üzerinde çok büyük etkisi vardır (Hamamcı ve Hamurlu, 2005).

Aynı zamanda, ailenin aile ilişkilerinde sergilediği tutumlara bağlı olarak bireyin olumlu veya olumsuz yönde gelecek de ki kişiliğine etki edebilir.

Aile, bireyi yetenek ve kişiliğine göre yönlendirerek bireyin gelişimine olumlu etkiler yaratabilirken, yetenek ve kişiliğini göz ardı ederek bireyin kariyerine olumsuz etkileyebilir

2.3.4. Cinsiyet Faktörü

Erkek ve kadınların kariyer tercihleri, farklı doğal yapısından dolayı farklılık gösterebilmektedir. Cinsiyetin daha ön planda olduğu mesleklerde bir cinsiyete daha az uygun olmaması insanların bedensel ve ruhsal açıdan negatif yönden etkilenmesine yol açabilir bu sayede bireyin kariyerine olumsuz sonuçlar yaratabilir.

2.3.5. Yaş Faktörü

Yaşın kariyere etkisi insanlar ne kadar erken yaşlarda kariyer ve kariyer planlama kavramlarıyla tanışırsa kariyerini pozitif yönde şekillendirir. Bu süreçte hangi rollerde oynadığını görmeyi önceden kestirebilir ve yaşantısını kariyeri üzerine planlayarak işinde veya hayatında daha verimli olmasını sağlamaktadır

2.4. KARİYER PLANLAMA

Kariyer planlama, insanların genel olarak yaşam boyu, özel olarak mesleki hedeflerini belirleyip bu hedefler doğrultusunda gerekli adımları planladığı bir süreçtir. Bu süreç, bireyin kendini tanıması, iş dünyasını anlaması ve bu unsurları birleştirerek gelecekteki kariyerini planlamasıdır

2.5. KARİYER PLANLAMANIN AMACI

Kariyer planlamasının amacı bireylerin mesleki hedeflerini belirlemesi, bu hedefleri gerçekleştirebilmek için bir yol haritası oluşturması ve kendi gelişimlerini bu doğrultuda hareket ettirme sürecidir. Kariyer planlamasının temel amaçları kişilerin farkındalıklarını ve yeteneklerini tanıyarak bireyin ilgi alanlarını, yeteneklerini güçlü zayıf yönlerini farkına varmasını sağlar. Bu farkındalık bireyin kendisine uygun mesleki yolu seçmesine yardımcı olur. Kariyer planlamanın bir diğer temel amacı ise bireyin hedef belirleyerek yol haritasını oluşturmaktır. Birey kariyer planlaması sayesinde kısa orta ya da uzun vadeli hedefler belirler ve bu hedefler doğrultusunda gerekli eğitim, deneyim ve becerileri planlar. Bu süreç de bireyin kişisel gelişim ve mesleki başarı için sistematik bir yaklaşım sunmasına yardımcı olur.

2.5.1. Bireysel Açıdan Kariyer Planlama

Bireysel açıdan kariyer planlama bireylerin kendi ilgi, yeteneği, toplumun yapısı, aile yapısı kültürel değerleri ile de ilgili olarak performans hedeflerini belirleyerek ve bu hedefler doğrultusunda stratejilerin geliştirme sürecidir. Bu süreç bireylerin tanınma, iş dünyasını anlama ve geleceğe yönelik planlar yapılmasını içerir

2.5.2. Örgütsel Açıdan Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlaması, bir kurumun çalışanlarının gelişimine ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak amacıyla yürüttüğü sürekli bir süreçtir. Bu planlama, hem çalışanlara kendilerini geliştirme fırsatları sunar hem de kurumun gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik nitelikli insan kaynağı yetiştirmesini sağlar. Çalışanlar için motivasyon ve iş tatminini artırırken, kurum için de yetenekli işgücünü elde tutmanın ve dışarıdan işe alım maliyetlerini düşürmenin önemli bir yoludur. Bu süreç, çalışanların becerilerini ve ilgi alanlarını kurumun hedefleriyle uyumlu hale getirerek hem bireysel hem de kurumsal faydayı maksimize eder.

2.6. KARIYER PLANLAMANIN ETKİLERİ

Kariyer planlaması bireyin hayat süresi ve iş yaşamı boyunca hayata oldukları yolculuklarını yerinde ve başarılı bir şekilde sürdürmelerine yardımcı olan kavramdır. İyi bir kariyer planlaması yaparak bireylerin yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu, iş performansının, mesleki başarının, karar vermenin ve mesleki yöneliminin daha iyi olduğu söylenebilir. Yanı sıra örgütlerin doğru bir kariyer planlanması yapmasıyla başarı, amaçlara ulaşma, örgütün gelişme, büyümesi, örgüt içi mutluluk düzeyi daha yüksektir. Böylelikle kariyer planlamasını doğru bir şekilde yapan hem bireylerin hem de kurumların avantaj sağladığı söylenebilir

2.6.1. Kariyer Planlamanın Olumsuz Etkileri

Kariyer planlaması, doğru yönetilmediğinde birey ve kurum için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bireyler, kurumun sağladığı desteklere rağmen kariyer belirsizlikleri, kişisel beklentiler ve zayıflıkları nedeniyle iş tatminini, motivasyonunu ve performansını kaybedebilirler (Ergün, 2007). Bu durum, mevcut işinden memnun olmayan çalışanın yeni iş arayışlarına girmesine neden olur.

Kariyer planlamasının başarılı olması için hem çalışanların hem de kurumların gerçekçi hedefler belirlemesi şarttır. Gerçekleşmeyen beklentiler, bireyin kuruma olan güvenini sarsar ve işe karşı isteksizlik, devamsızlık gibi sorunlara yol açabilir. Hatta bazı durumlarda bu hayal kırıklıkları, ruhsal bozukluklara bile sebep olabilir. Moral ve motivasyonu düşen çalışanlar, beklenen performans gösteremeyecek, bu da personel değişim oranını artıracaktır. Artan personel devir hızı ise kurumlar için yeni personel alımı, eğitim ve oryantasyon programları gibi ek maliyetler getirecektir (Seçer, 2013)

2.6.2. Kariyer Planlamanın Olumlu Etkileri

Kariyer planlamasının çalışanlara sağladığı olumlu etkiler arasında bireylere terfi imkânı sunarak yükselme fırsatları yaratması ve motivasyonlarını artırması yer alır. Bu süreç aynı zamanda çalışanlara kariyer hedefleri konusunda destek sağlayarak iş tatminini ve kendine olan güvenlerini pekiştirir. Daha iyi iş imkanları, çalışma ortamı, ücret ve sorumluluklar elde etme potansiyeli sunar. Ayrıca yöneticilerin çalışanların mevcut kapasite ve potansiyellerini fark etmesini, bu yetenekleri harekete geçirmesini ve çalışanların ihtiyaçlarının daha kolay karşılanmasını sağlar (Ergün, 2007).

Kurumlar açısından ise kariyer planlaması, işgücü çeşitliliğini artırarak nitelikli çalışanların istihdamını kolaylaştırır (Köseoğlu, 2010)..

2.7. KARIYER PLANLAMA SÜRECİ

Kariyer planlama süreci, bireyin kendini tanıması, hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımların sistemli şekilde kullanılmasıdır. Bu süreç; kendini değerlendirme, karar verme, plan oluşturma ve uygulama aşamalarını içerir. Kariyer planlama hem bireysel gelişim hem de profesyonel başarı için temel bir adımdır.

2.7.1. Kendini Değerlendirme

Kariyer planlama süreci, bireyin kendini değerlendirmesiyle başlamaktadır. Burada önemli olan bireyin kendini tanıması, kendini değerlendirmesi, bireyin kendisi hakkında tarafsız bir şekilde bilgiler toplayarak bu bilgileri kariyer kararı vermek için analiz etme sürecidir. Bireyin ihtiyaçlarını, güçlü yönlerini, kişiliğini, becerilerini, yeteneklerini ve ilgi alanlarını anlaması gibi süreçlerdir. Kendini doğru bir şekilde değerlendiren birey kariyer planlaması sürecine doğru bir şekilde başlangıç yapmış olur.

2.7.2. Fırsatları Tanıma

Fırsatları tanıma aşaması ikinci aşama olarak yer almaktadır. Bu aşama, kişinin meslek dallı işletme ve çevresi hakkında bilgilerin toplanma sürecidir. Bireyler fırsatları tanıma aşamasında bunlara nasıl ulaşacağına ilişkin dış dünyadaki fırsatları yani çalışma ve kariyer olanaklarını araştırır.

2.7.3. Hedefleri Tanıma

Kariyer planlama sürecini belirlemek, ilerlemek için mesleki gelişimlerini yönlendirmeleri ve başarıya ulaşmaları için kritik bir adımdır. Hedeflerin belirlenmesi, kişinin güçlü ve zayıf yönlerini anlaması, kısa ve uzun vadeli amaçlarını netleştirmesi ve bu ayrıntıların gerçekleştirilmesi için gerekli adımların planlanmasını sağlar.

2.7.4. Hedeflerin Tanımlanması Temel Unsurlar

- Uzun zamanlı Hedefler: Kariyer performansında hem kısa vadeli (ör. mevcut işte beceri geliştirme, belirli bir eğitim tamamlama) hem de uzun vadeli (ör. belirli bir role ulaşma, kendi işlerini kurma) hedefler kısa sürede belirlenir. Kısa vadeli hedefler genellikle daha somut ve toplanırken, uzun vadeli hedefler daha bir araya getirilir ve özetlenir (Navigator, 2017).

- Hedeflerin Özellikleri: Hedeflerin spesifik, ayırıcı, zorlayıcı ve kişisel olarak aralıksız verilerin olması, başarının kapsamını artırır. Özellikle kısa vadeli hedeflerde bu nitelikler daha belirgindir (Greco ve Kraimer, M. 2018).

2.7.5. Hedef Belirleme Sürecinde Etkili Faktörler

- Kişisel Değerler ve Kimlik: Kişinin kişisel özellikleri ve değerleri, hedefin belirlenmesinde önemli rol oynar. Mesleki kimlik ile özdeşleşme, hem giriş (kişisel yeterlilik, anlam bulma) hem de dışsal (maddi kazanç, statü) piyasaya sunulması.

- Mentorluk ve Destek: Psikososyal mentorluk, bireyin mesleki çalışmalarını güçlendirerek özgürlüğünün ve çeşitliliğini artırır. Mentorluk, özellikle kısa vadeli hedef belirlemede etkili (Greco ve Kraimer, 2018)

2.7.6. Hedeflerin Değerlendirilmesi ve Yönetimi

- Hedeflerin Değerlendirilmesi: Hedefler, çiçeklenmelik, önem, bunun yerine başka bir hedef koyulaştırılabilirlik gibi saklanmak üzere. Kişisel para ve kariyer tutumları (örn. iyimserlik, kontrol algısı) hedef yönetimi etkileri (Haratsis ve Creed, 2015).

- Sürekli Gözden Geçirme: Kariyer planlaması dinamik bir şekilde yapılır; Hedeflerin ve planların düzenli olarak gözden geçirilmesi ve gerekirse güncellenmesi gerekir.

2.7.7. Hedef Karar Yöntemleri

- Kariyer Gelişim Stratejileri: Performanslarını, kendi güçlü ve zayıf bilgilerini analiz ederek, kariyerlerini araştırarak ve kişisel gelişim planlarını hedefleyerek netleştirirler.

- Otomatik Tanıma Yaklaşımları: Planlama ve hedef tanıma için otomatik kırmalar da mevcuttur; Bu parçalar, bireylerin eylemlerinden yola çıkan hedeflerini tahmin edebilir.

2.8. KARIYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.8.1. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı, bireylerin mesleki gelişim süreçlerini anlamalarına, ilgi ve yeteneklerine uygun kariyer seçeneklerini belirlemelerine, eğitim ve iş yaşamı geçişlerini sağlıklı şekilde yönetmelerine yardımcı olan sistematik ve profesyonel bir rehberlik sürecidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017). Bu süreç, bireyin kendini tanıması, meslekleri tanıması, hedef belirlemesi, karar verme becerilerini geliştirmesi ve bu hedeflere ulaşmak için strateji oluşturmalarını kapsar.

Kariyer danışmanlığı, sadece meslek seçimiyle sınırlı olmayıp, yaşam boyu süren bir gelişim olarak ele alınır. Bu anlayışa göre bireyler; çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve hatta emeklilik dönemlerinde bile farklı kariyer ihtiyaçlarına ve geçişlerine sahiptir (Super, 1990). Danışmanlık sürecinde bireyin psikolojik özellikleri, kişilik yapısı, toplumsal rolleri, yaşam değerleri ve çevresel koşulları dikkate alınır (Savickas, 2013)

Bu süreçte amaç yalnızca bir meslek seçimine yardım etmek değil, aynı zamanda bireyin kendini tanıması, seçenekleri araştırması, karar verme becerisi geliştirmesi ve kariyer yaşamını yönetebilmesidir.

2.8.2. Kariyer Akışı

Kariyer akışı, bireyin yaşamı boyunca deneyimlediği iş, meslek ve görev değişimlerini; bu değişimlerin altında yatan yönelim, karar, gelişim ve geçiş süreçlerini kapsayan dinamik bir süreçtir. Bu süreç, sadece iş yaşamındaki değişimleri değil, aynı zamanda bireyin mesleki kimliğini nasıl inşa ettiğini, hangi rolleri üstlendiğini ve zaman içinde nasıl geliştiğini de içerir (Hall, 2002 ve Savickas, 2005).

Kariyer akışı kavramı, bireyin zaman içinde değişen ilgi, değer, yetkinlik ve yaşam koşullarına bağlı olarak, kariyer yolculuğunda farklı evrelerden geçeceğini kabul eder. Bu evreler, bazen yukarı yönlü ilerlemeler (terfi), bazen yatay geçişler (meslek değiştirme), bazen de geçici duraksamalar veya geri dönüşleri (işsizlik, yeniden eğitim) içerebilir.

Kariyer akışı, bireyin eğitim yaşamından başlayarak emekliliğe kadar uzanan süreçte mesleki yaşamı boyunca geçirdiği değişim, gelişim ve ilerlemeleri kapsayan yapısal bir süreçtir (Super, 1990). Bu süreç, bireyin kişisel özellikleri, çevresel faktörler, fırsatlar ve alınan kararlar doğrultusunda şekillenir.

2.8.3. Kariyer Umudu

Bireyin gelecekte mesleki hedeflerine ulaşabileceğine dair duyduğu inanç, motivasyon ve kararlılıktır. Kariyer gelişim sürecinde bireyin içsel motivasyonunu ayakta tutan, engeller karşısında yılmadan ilerlemesini sağlayan temel psikolojik güçlerden biridir. Snyder (2002)'ye göre umut; bireyin hedef belirlemesi (goal), bu hedeflere ulaşmak için yollar üretmesi (pathways) ve o yolları izlemek için gereken motivasyona sahip olmasıdır (agency). Bu üçlü yapı, kariyer bağlamında ele alındığında "kariyer umudu" kavramı ortaya çıkar.

“Bireyin spor yönetimi alanında mesleki hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşabileceğine dair inancını, bu uğurda yollar geliştirme becerisini ve engelleri aşma yönündeki içsel güdüsünü ifade eder.” Spor yönetimi gibi çok aktörlü ve dinamik bir alanda başarılı bir kariyer inşa etmek, yalnızca bilgi ve beceriyle değil, aynı zamanda

güçlü bir kariyer umuduyla mümkündür. Bireyin mesleki hedeflerine ulaşabileceğine olan inancı, kariyer yolculuğunun en güçlü itici gücüdür.

2.8.4. Kariyer Geleceği

Kariyer geleceği; bireyin mesleki yaşamında ilerlemesini sağlayan planlama, hedef belirleme, yön tayin etme ve kişisel gelişim süreçlerinin toplamı olarak tanımlanabilir. Bu kavram aynı zamanda bireyin içsel motivasyonu, beklentileri ve çevresel olanaklarla şekillenen bir yönelimi de ifade eder (Savickas, 2005). Kariyer geleceği, sabit bir son durumdan çok, dinamik ve sürekli dönüşen bir yolculuk olarak düşünülmelidir

Kariyer geleceği, bireyin yalnızca mesleki bir rol kazanması değil; aynı zamanda yaşamına yön vermesi, anlam bulması ve kendi potansiyelini gerçekleştirme sürecidir. Bireyin içsel gücü, destek kaynakları ve çevresel fırsatlarla birlikte şekillenen bu yapı; bilinçli kariyer planlaması ve umut temelli yaklaşımlar sayesinde daha güçlü hale getirilebilir. Geleceğe dair sağlam bir vizyon geliştiren bireyler, yalnızca meslek sahibi olmakla kalmaz; aynı zamanda yaşam doyumunu da yüksek düzeyde deneyimleyebilirler.

2.8.5. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini, bireyin mesleki yaşamındaki ilerleyişinden, elde ettiği başarılarından, iş ortamındaki deneyimlerinden ve genel olarak kariyerine ilişkin beklentilerinin karşılanma düzeyinden duyduğu içsel memnuniyet duygusudur. Bu tatmin; yalnızca iş yerindeki başarılarla sınırlı olmayıp, bireyin yaşam doyumu, kimlik duygusu ve mesleki anlam arayışı ile de doğrudan ilişkilidir (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990).

Kariyer tatmini, iş tatmini kavramından farklı olarak tek bir işteki memnuniyeti değil, bireyin tüm meslek yaşamındaki gelişimi ve deneyimleri değerlendirmesiyle ilgilidir. Bireyin kariyer hedefleriyle ulaştığı nokta arasındaki uyum arttıkça tatmin seviyesi de yükselir. Bu tatmin; ücret, statü ve terfi gibi dışsal unsurlardan etkilenebileceği gibi; anlam, gelişim fırsatları, özerklik gibi içsel etkenlerden de güçlü şekilde etkilenir (Judge , 1995). Özellikle modern iş dünyasında bireyler, kariyerlerini yalnızca ekonomik başarıyla değil, kişisel tatmin ve toplumsal katkı düzeylerine göre de değerlendirmektedir

2.9. SPORDA KARIYER PLANLAMA KAVRAMI

Sporda kariyer planlama, bireyin sportif yetenek, ilgi ve hedeflerini temel alarak, uzun vadeli bir mesleki gelişim stratejisi oluşturmaları; bu süreçte eğitim, antrenman, performans yönetimi ve mesleki geçiş gibi aşamaları bilinçli şekilde organize etmesidir. Bu planlama, sadece aktif sporculuk dönemini değil, sporcunun kariyer sonrasında da kapsayan, çok boyutlu ve yaşam boyu devam eden bir yön bulma sürecidir (Stambulova, 2003; Wylleman ve Lavallee, 2004). Spor alanında kariyer planlama, yalnızca sportif performansa değil, bireyin eğitimsel, psikolojik ve sosyal gelişimine de odaklanır. Etkili bir kariyer planlama süreci, sporcunun aktif kariyeri boyunca maksimum potansiyele ulaşmasını, aynı zamanda kariyer sonrasında spor dışı yaşama başarılı bir geçiş yapmasını hedefler (Lavallee, 2005). Bu süreçte birey; kendini tanıma, hedef belirleme, kaynakları değerlendirme, alternatif yollar geliştirme ve kariyer geçişlerine hazırlık gibi adımlar izler. Özellikle kısa ömürlü olabilen sportif kariyerlerde, erken yaşlardan itibaren kariyer planlaması yapmak, bireyin hem sporcu kimliğini hem de bireysel varoluşunu sağlıklı şekilde sürdürebilmesini sağlar (Cecić Erpič, Wylleman ve Zupančič, 2004).

2.10. KARIYER PLANLAMA İLE İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLAR ARASI ÇALIŞMALAR

Kariyer planlaması, bireylerin mesleki yaşamlarını yapılandırırken geleceğe dönük kararlar alma sürecini içeren sistematik bir yönelimdir. Bu süreç, yalnızca bireysel tercihleri değil, aynı zamanda çevresel, ekonomik ve sosyokültürel faktörleri de kapsamaktadır. Ulusal ve uluslararası literatürde kariyer planlaması konusu, farklı perspektiflerden ele alınmış; bireylerin başarılı bir kariyer geliştirmesi için rehberlik edecek modeller, kuramlar ve stratejiler ortaya konmuştur.

Uluslararası Çalışmalar; Uluslararası literatürde kariyer planlaması üzerine yapılan çalışmalar, çoğunlukla yaşam boyu gelişim, kariyer geçişleri, kariyer esnekliği ve psikolojik dayanıklılık gibi temalara odaklanmaktadır. Özellikle Donald Super, Mark Savickas ve John Holland gibi teorisyenler, bireyin mesleki gelişiminde planlamanın rolünü vurgulayan öncü kuramlar geliştirmiştir.

Super'in Yaşam Boyu Gelişim Kuramı, bireyin kariyer sürecini yaşamın farklı dönemlerine yayılmış bir gelişimsel yapı olarak tanımlar ve planlamanın bireyin kimlik oluşumu üzerindeki etkisini vurgular (Super, 1980).

Savickas (2005) ise kariyer inşası kuramında, bireyin anlam ve değerler doğrultusunda kariyerini şekillendirme sürecine odaklanır. Kariyer planlaması bu kuramda, bireyin çevresel koşulları ve öznel deneyimleri ile etkileşim halinde gerçekleşen bir inşa süreci olarak tanımlanır. Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SCCT), bireyin öz yeterlilik algısı, beklentileri ve hedefleri üzerinden kariyer planlaması sürecini yapılandırır.

Bu bağlamda, uluslararası alandaki çalışmalar, kariyer planlamasının sadece mantıksal ve ekonomik bir yönelimi değil; aynı zamanda psikolojik bir süreç olduğunu da ortaya koymaktadır.

Ulusal Çalışmalar (Türkiye); Türkiye'de kariyer planlaması üzerine yapılan çalışmalar, özellikle öğrenciler, sporcular, kamu çalışanları ve özel sektör profesyonelleri bağlamında yoğunlaşmıştır. Bu çalışmalar genellikle kariyer danışmanlığı hizmetlerinin etkisi, bireyin kariyer uyumu, tatmini ve planlama düzeyi ile ilişkilendirilmiştir.

Yeşilyaprak (2011), Türkiye'de kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişimi bağlamında kariyer planlamasının bireyin yaşam doyumuna katkı sağladığını belirtmiş; planlamanın bilinçli karar alma ve öz farkındalık geliştirme süreçlerine destek olduğunu vurgulamıştır.

Aydın (2013), üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, kariyer planlaması yapan bireylerin, kariyer kararlarında daha kararlı ve istikrarlı olduklarını tespit etmiştir.

Kaya (2014) ise kamu çalışanları arasında yaptığı çalışmada, kariyer planlamasının örgütsel bağlılık ve işe yönelik motivasyonla pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Tekin (2014), sporcularda kariyer planlaması üzerine yaptığı çalışmada, profesyonel spor yaşamının kısa süreli doğası nedeniyle kariyer planlamasının erken yaşta başlaması gerektiğini savunmuştur.

Bu ulusal çalışmalar, kariyer planlamasının Türkiye'de giderek daha fazla önem kazandığını ve eğitim kurumları ile kariyer merkezlerinin bu süreci desteklemeye başladığını göstermektedir.

Ulusal ve uluslararası çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, kariyer planlaması yalnızca bireysel tercihleri yansıtan bir yönelim değil; aynı zamanda sosyoekonomik

gerçeklikler, kişisel kaynaklar ve psikolojik farkındalık temelinde gelişen bütüncül bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlaması; bireyin potansiyelini tanımasına, kaynaklarını verimli kullanmasına ve mesleki doyuma ulaşmasına katkı sunan stratejik bir yaşam becerisidir. Hem bireysel düzeyde yaşam kalitesini artırmakta hem de toplum düzeyinde üretkenliğe katkı sağlamaktadır.

2.11. MOTİVASYON KAVRAMI

Motivasyon, bireyin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere davranış başlatmasını, bu davranışı sürdürmesini ve yönlendirmesini sağlayan içsel veya dışsal etkenlerin bütünüdür. Psikolojik bir süreç olarak motivasyon, bireyin ihtiyaçları, arzuları, beklentileri, hedefleri ve çevresel uyarıcılar arasında dinamik bir etkileşim sonucu ortaya çıkar (Reeve ve Lee, 2018).

Motivasyon, iki temel biçimde incelenir: içsel (intrinsik) motivasyon ve dışsal (ekstrinsik) motivasyon. İçsel motivasyon, bireyin bir etkinliği kendi ilgi ve merakı doğrultusunda, ödül beklentisi olmaksızın gerçekleştirmesiyle ilişkilidir. Dışsal motivasyon ise, bireyin dışsal ödül, onay ya da ceza gibi faktörlerle harekete geçirilmesini ifade eder (Ryan ve Deci, 2000).

Klasik motivasyon kuramları arasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, bireyin davranışlarını güdüleyen temel ihtiyaçları sıralayarak motivasyonu açıklamaya çalışırken; Herzberg'in İki Faktör Kuramı, motivasyonu iş yaşamı bağlamında hijyen ve motivatör faktörler üzerinden değerlendirir (Herzberg, 1968).

Diğer yandan Bandura'nın Öz-Yeterlik Kuramı, bireyin kendi yeterlilik algısının motivasyon üzerindeki belirleyici rolünü vurgular (Bandura, 1997).

Eğitim, iş yaşamı, spor, sanat ve kişisel gelişim gibi pek çok alanda motivasyonun bireysel başarıyı belirleyen temel faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Motivasyonu yüksek bireyler, hedef belirleme, zorluklarla başa çıkma, çaba gösterme ve uzun vadeli başarı elde etme konularında daha dirençli ve kararlıdır (Schunk, Pintrich ve Meece, 2008).

2.12. SPORDA MOTİVASYONU KAVRAMI

Sporda motivasyon programı, bireylerin spor yapma isteklerini artırmak, hedeflere ulaşmalarını sağlamak ve performanslarını optimize etmek amacıyla tasarlanmış

sistematik ve yapılandırılmış bir dizi strateji ve uygulamadır. Bu programlar, sporcuların içsel motivasyonlarını güçlendirmeyi, dışsal etkenlerden faydalanmayı ve genel olarak sporun psikolojik yönlerini geliştirerek, sporcuların hem fiziksel hem de zihinsel performanslarını artırmayı hedefler (Deci ve Ryan, 1985).

Bir spor motivasyon programı, genellikle hedef belirleme, öz-yeterlilik geliştirme, psikolojik dayanıklılık ve duygusal düzenleme gibi unsurları içerir. Bu programlar, sporculara sadece fiziksel değil, aynı zamanda mental zorluklarla başa çıkma stratejileri sunar. Motivasyon teorilerinden (Ryan ve Deci'nin 2000) Self-Determination Theory (SDT), bu tür programların temel teorik çerçevesini oluşturur ve bireylerin içsel motivasyonlarını artırmaya yönelik hedeflerin ve eylemlerin önemini vurgular.

Hedef belirleme teorisi de sporcuların motivasyon düzeylerini yükseltmek için kullanılan önemli bir yaklaşımdır. Bu teoriye göre, bireyler somut, ulaşılabilir hedefler belirlediklerinde, hedefe ulaşmak için gereken çabayı gösterme ve performanslarını artırma konusunda daha motive olurlar (Locke ve Latham, 2002). Ayrıca, psikolojik destek, dışsal ödüller ve takım içi dayanışma gibi etmenler de sporda motivasyon programlarında sıklıkla yer alan.

Motivasyon programları, kısa vadeli ve uzun vadeli hedeflere ulaşılmasını sağlamak için yapılandırılır ve sporcuların kariyerleri boyunca çeşitli aşamalarda uygulanabilir. Sporcuya özgü motivasyonel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak özelleştirilen bu programlar, kişisel hedefler ile takım hedeflerini dengeler ve bireysel başarı ile grup başarısı arasında bir uyum sağlar (Weinberg ve Gould, 2014).

2.13. MOTİVASYON ÇEŞİTLERİ

Sporda motivasyon, bireylerin sportif etkinliklere katılımını başlatan, sürdüren ve yönlendiren psikolojik bir güç olarak tanımlanır. Bu bağlamda motivasyon, bireyin antrenmana devam etme, performansını artırma ve hedeflerine ulaşma isteğini belirler. Spor psikolojisi literatüründe motivasyon, genellikle içsel (intrinsik), dışsal (ekstrinsik) ve motivasyon eksikliği olmak üzere üç temel türde sınıflandırılır (Deci ve Ryan, 1985; Vallerand ve Losier, 1999).

2.13.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, bireyin bir etkinliği yalnızca etkinliğin kendisinden haz aldığı, merak duyduğu ya da kişisel olarak tatmin olduğu için gerçekleştirmesidir. Bu tür motivasyonda davranışı yönlendiren unsur dışsal ödüller, baskılar ya da zorunluluklar değil; bireyin iç dünyasındaki ilgi, değer, zevk ya da gelişim isteğidir (Deci ve Ryan, 1985).

İçsel motivasyon, bireyin davranışlarını kendi isteğiyle ve özgür iradesiyle başlatması ve sürdürmesi anlamına gelir. Bu motivasyon türü, özellikle yaratıcılık, problem çözme, öğrenme ve uzun vadeli başarı gibi alanlarda etkili bir faktördür (Ryan ve Deci, 2000).

Bir öğrencinin sadece öğrenmekten keyif aldığı için araştırma yapması. Bir sporcunun oyunun verdiği zevk nedeniyle antrenman yapması. Bir müzisyenin müzik yapmayı sevdiği için saatlerce prova yapması. Bu tür motivasyon bireylerin daha kalıcı, etkili ve gönüllü çaba göstermelerine olanak tanır. Bu nedenle özellikle eğitim, spor, sanat ve kişisel gelişim gibi alanlarda içsel motivasyonun artırılması büyük önem taşır.

2.13.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon (extrinsic motivation), bireyin bir davranışı dışarıdan gelen ödüller, baskılar, beklentiler ya da cezalardan dolayı gerçekleştirmesidir. Sporda dışsal motivasyon, sporcuların antrenman yapma, müsabakalara katılma ya da performanslarını artırma nedenlerinin kendi içsel isteklerinden değil; ödül alma, takdir edilme, ceza almaktan kaçınma ya da sosyal kabul gibi dışsal etkenlerden kaynaklanmasıdır (Deci ve Ryan, 1985).

Self-Determination Theory (SDT) kapsamında ele alınan dışsal motivasyon, bireyin davranışını kendi başına istememesi ancak dışsal bir nedeni olduğu için davranışı gerçekleştirmesi anlamına gelir (Ryan ve Deci, 2000). Bu motivasyon türü, özellikle rekabetçi spor ortamlarında, başarıya ulaşmak ve sosyal statü elde etmek için önemli bir rol oynar.

Dışsal motivasyon, sporcuların disiplinli çalışmaları ve yarışmalara odaklanmaları için etkili olabilir; ancak bu tür motivasyonun sürdürülebilir olması için içsel motivasyonla dengelenmesi gerekir.

2.14. BAŞARI MOTİVASYONU

Başarı motivasyonu, bireyin başarıya ulaşma, yetkinliğini gösterme, zorluklarla başa çıkma ve performansını sürekli geliştirme arzusunu ifade eden psikolojik bir kavramdır. Spora uygulandığında, bu kavram sporcuların hedef belirlemesini, çaba göstermesini ve başarıya ulaşma yönünde sürekli motive olmasını açıklamak için kullanılır (Atkinson, 1957).

Sporda başarı motivasyonu hem içsel hem de dışsal faktörlerin etkisiyle şekillenir ve sporcunun bireysel hedeflerine ulaşma yönündeki davranışlarını etkiler. Bu kavram, özellikle rekabet ortamı, kişisel performans geliştirme, müsabaka kazanma arzusu ve başarı duygusu ile doğrudan ilişkilidir (Roberts, 2001).

Sporda başarı motivasyonu, antrenman yoğunluğu, maç hazırlıkları, psikolojik dayanıklılık ve performans sonuçları gibi pek çok alanda kendini gösterir. Yüksek başarı motivasyonuna sahip sporcular, zorlu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba harcar ve olumsuzluklara karşı daha dirençli olur (Duda ve Nicholls, 1992).

2.14.1. Başarı Motivasyon Kuramları

Başarı motivasyonu, bireyin belirli bir standartta başarılı olma, yetkinlik sergileme ve üstünlük kazanma yönündeki güdülenmesidir. Spor psikolojisi alanında başarı motivasyonu, sporcunun bireysel çabası, hedef yönelimi, yarışma isteği ve performans geliştirme süreciyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda geliştirilen çeşitli kuramlar, bireylerin neden ve nasıl başarıya yöneldiğini anlamak adına önemli açıklamalar sunar.

* Atkinson'un Başarı Motivasyon Kuramı

John W. Atkinson (1957), başarı motivasyonunu iki temel güdü üzerinden açıklamıştır: başarıya ulaşma güdüsü (hope of success) ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü (fear of failure). Bu modele göre, bireylerin risk alma eğilimi ve başarıya yönelimi, bu iki güdü arasındaki dengeye bağlıdır. Sporcu, başarı olasılığı orta düzeyde olan görevleri tercih eder çünkü bu tür görevler başarıya ulaşıldığında daha fazla tatmin sağlar. Kuram, özellikle sporcuların zorlu hedefler seçme ya da daha kolay görevleri tercih etme eğilimlerini anlamada temel bir çerçeve sunar.

* McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı; David C. McClelland (1961), başarı güdüsünü bireyin yaşam deneyimlerinden ve sosyal öğrenmelerden etkilenecek

geliştirdiğini savunmuştur. Başarıya yüksek düzeyde ihtiyaç duyan bireyler, zorluk seviyesi orta düzeyde olan hedefleri tercih eder ve bireysel olarak değerlendirilecekleri durumlarda daha yüksek performans gösterirler. Sporcular açısından bu yaklaşım, bireysel performans sporlarında (örneğin atletizm, yüzme) yüksek başarı güdüsünün etkin olduğunu göstermektedir.

* Nicholls'un Başarı Hedef Yönelimi Kuramı (Achievement Goal Theory); Nicholls (1989) tarafından geliştirilen bu kuram, sporcuların başarıyı nasıl algıladıklarına ve bu algı doğrultusunda nasıl motive olduklarına odaklanır.

Kuram iki ana yönelimi tanımlar: Görev yönelimi (task orientation): Birey kendi gelişimine ve öğrenmeye odaklanır. Çaba ve ilerleme başarı olarak değerlendirilir. Ego yönelimi (ego orientation): Başarı, diğerlerinden daha iyi olmakla ölçülür. Kişi performansını başkalarıyla kıyaslayarak motive olur. Sporda görev yönelimli bireyler daha uzun süreli ve sürdürülebilir motivasyona sahipken, ego yönelimli sporcular sadece kazanabildikleri sürece motive kalabilirler.

* Weiner'in Nedensel Yükleme Kuramı

Bernard Weiner (1986), başarının nedenini bireyin nasıl algıladığına odaklanır. Sporcunun bir başarısızlık ya da başarı durumunda bu sonucu neye bağladığı (çaba, yetenek, şans, görev zorluğu gibi) onun gelecekteki motivasyonunu etkiler. Örneğin, bir sporcu başarısını "çabası"na bağlarsa içsel kontrol duygusu artar ve motivasyonu güçlenir. Bu kuram, sporcuların özellikle maç sonrası değerlendirmeleri ve antrenör-oyuncu geri bildirimleri bağlamında önemlidir.

Başarı motivasyonu kuramları, sporda bireyin neden rekabet ettiğini, nasıl motive olduğunu ve bu motivasyonun hangi davranış kalıplarına dönüştüğünü açıklamada etkili teorik zeminler sağlar. Atkinson'un risk alma yaklaşımı, McClelland'ın bireysel başarı ihtiyacı, Nicholls'un hedef yönelimleri ve Weiner'in nedensel açıklamaları; sporda hem bireysel hem de takım düzeyinde performans gelişimini anlamak ve yönlendirmek açısından son derece değerlidir. Spor psikolojisinde bu kuramların bilinmesi, sporculara ve antrenörlere daha etkili gelişim stratejileri geliştirme olanağı sunar.

2.14.2. Başarı Gereksinmesi Kuramı

Başarı gereksinimi kuramı, bireylerin başarıya ulaşma, yetkinlik gösterme ve hedeflerine ulaşma isteğini açıklayan psikolojik bir yaklaşımdır. Bu kuramın temelleri David C. McClelland ve arkadaşları tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilmiştir. McClelland'a göre insanlar üç temel güdüyle yönlendirilir: başarı gereksinimi (nAch), güç gereksinimi (nPow) ve ilişki kurma gereksinimi (nAff). Bu üçlü güdü sisteminden özellikle başarı gereksinimi, sporda bireylerin performanslarını ve başarı yönelimlerini anlamak açısından büyük önem taşır.

McClelland (1961), başarı gereksinimi yüksek bireylerin aşağıdaki özellikleri taşıdığını belirtir:

Orta derecede risk içeren görevleri tercih ederler. Çok kolay ya da çok zor görevlerden kaçınırlar.

Başarılarını kendi çabalarına ve yeteneklerine bağlama eğilimindedirler (içsel kontrol).

Geribildirim almayı ve performanslarını ölçmeyi isterler.

Uzun vadeli hedefler koyar ve bu hedeflere ulaşmak için planlı şekilde çalışırlar.

Bu kuram spor alanında uygulandığında, yüksek başarı gereksinimine sahip sporcuların, zorluk seviyesini dikkatlice seçerek hedeflerine ulaşmak için sistemli antrenman yaptıkları ve rekabeti bir gelişim fırsatı olarak gördükleri ifade edilir (Weinberg ve Gould, 2014).

Sporcular açısından başarı gereksinimi kuramı, özellikle bireysel motivasyon, hedef belirleme ve performans yönetimi süreçlerinde kullanılır. Örneğin, atletizm, tenis veya yüzme gibi bireysel sporlarda başarı gereksinimi yüksek olan sporcular, sürekli olarak kendi kişisel rekorlarını geliştirmeye ve dışsal ödüllerden çok, içsel doyum elde etmeye odaklanırlar. Antrenörler, bu kuramdan hareketle, sporcularının başarı güdüsünü anlamaya çalışarak onların hedeflerini uygun şekilde yapılandırabilir ve motivasyonlarını artırabilir. Ayrıca bu kuram, sporcunun kişilik yapısıyla başarıya yönelik davranışlarını ilişkilendirme açısından da değerlidir.

2.14.3. Yükleme Kuramı

Yükleme kuramı, bireylerin yaşadıkları olayların nedenlerini nasıl algıladıklarını ve bu algıların sonraki davranışlarını nasıl etkilediğini açıklayan psikolojik bir kuramdır. Bu kuram, Bernard Weiner tarafından 1970’li ve 1980’li yıllarda geliştirilmiştir. Spesifik olarak, başarı ve başarısızlık gibi sonuçlar karşısında bireylerin yaptıkları neden açıklamaları (yüklemeler), onların motivasyon düzeyleri, duygusal tepkileri ve gelecekteki davranışları üzerinde belirleyici rol oynar.

Weiner’in kuramına göre insanlar yaşadıkları sonuçları genellikle şu üç temel boyuta göre değerlendirir:

*Yer (locus): Nedenselliğin içsel mi (kişinin kendi yeteneği ya da çabası) yoksa dışsal mı (şans ya da rakip gücü gibi) olduğudur.

*Kararlılık (stability): Nedenselliğin zaman içinde değişip değişmediği; örneğin yetenek sabit, çaba değişkendir.

*Kontrol edilebilirlik (controllability): Bireyin olay üzerindeki kontrol derecesidir; çaba kontrol edilebilir, şans kontrol edilemezdir.

Spor ortamında sporcuların başarısızlık veya başarı sonrası yaptığı yüklemeler, onların öz güven, gelecekteki performans ve motivasyon düzeylerini etkiler. Örneğin:

Bir sporcu başarısını çabasına (içsel, değişken, kontrol edilebilir) bağlarsa, gelecekte de başarılı olabileceğine inanır ve motivasyonu artar. Tersine, başarısızlığını yetersiz yeteneğine (içsel, sabit, kontrol edilemez) bağlayan bir sporcu, umutsuzluk yaşayabilir ve motivasyon kaybı yaşayabilir.

Bu nedenle antrenörlerin ve spor psikologlarının sporculara gerçekçi ve olumlu yüklemeler yapmayı öğretmesi, onların gelişimine ve psikolojik dayanıklılığına katkı sağlar (Weinberg ve Gould, 2014).

2.14.4. Hedefi Gerçekleştirme Kuramı

Hedefi Gerçekleştirme Kuramı, bireylerin belirli hedeflere ulaşmak için planlı, bilinçli ve etkileşimli süreçler yürüttüğünü öne süren bir teorik yaklaşımdır. Bu kuram, hem bireysel gelişimi hem de kişilerarası iletişim ve çevresel faktörlerin hedef başarımı üzerindeki etkilerini ele alır. Teorinin en sistematik biçimi, hemşirelik biliminde Imogene

M. King tarafından geliştirilmiş olsa da, hedef belirleme, eylem planlama ve sonuç alma süreçlerinin açıklanmasında özellikle spor, eğitim ve yönetim alanlarında da geçerliliğini korumaktadır (King, 1981).

Spor bağlamında bu kuram, sporcuların performans hedeflerini belirleme, motivasyonlarını sürdürme ve hedeflere ulaşma yolunda gösterdikleri bilişsel ve davranışsal süreçleri anlamak için kullanılır. Özellikle şu açılardan katkı sağlar:

-Hedef Belirleme: Sporcunun kısa, orta ve uzun vadeli hedefler koyması (örneğin: 100 metreyi 12 saniyede koşmak).

-Hedefe Yönelik Planlama: Antrenman programı, beslenme düzeni, psikolojik hazırlık gibi stratejilerin geliştirilmesi.

-İzleme ve Geri Bildirim: Antrenör ve sporcu arasındaki iletişimle performansın düzenli değerlendirilmesi.

-Motivasyon ve Disiplin: Belirlenen hedefin anlamlı ve ulaşılabilir olması, sporcunun motivasyonunu korur ve çabayı teşvik eder.

Hedef belirleme ve gerçekleştirme süreci aynı zamanda öz düzenleme (self-regulation), öz yeterlik (self-efficacy) ve başarı motivasyonu gibi psikolojik bileşenlerle de doğrudan ilişkilidir (Locke ve Latham, 2002).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

Bu bölümde; Araştırmanın evren ve örnekleme, protokol, veri toplama araçları, araştırmanın modeli ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmanın modeli, betimsel nitelikte olup ilişkisel tarama deseninde yürütülen nicel bir çalışmadır. Deneklerin var olan özelliklerine hiçbir değişim yapmadan veri toplanıp, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Betimleme yaklaşımı, halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemidir (Şenyüzlü, 2013). Bu doğrultuda spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin Kariyer planlama düzeyleri ile başarı odaklı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM YÖNTEMİ

Bu araştırmanın evrenini, Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören yaklaşık 600 öğrenci oluşturmaktadır. Evrenden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen ve 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında Spor Bilimleri Fakültesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören toplam 323 öğrenciden (149 kadın 225 erkek) oluşmaktadır. Tabakalı örnekleme metoduyla yap (Her bir evren birimi bir ve yalnız bir tabakaya ait olacak ve hiçbir evren birimi açıkta kalmayacak; tabaka içi değişim olabildiğince küçük(homojen), tabakalar arası değişim oldukça büyük(heterojen) kalacak şekilde alt gruplara bölünerek örneklemin her bir tabakadan ayrı ayrı ve birbirinden bağımsız olarak çekildiği örnekleme yöntemine tabaklı örnekleme (stratified sampling) adı verilir (Çingir,1994). Bu kapsamda 5 farklı bölümde öğrenim gören öğrencilerin (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği, Rekreasyon, Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri) tümüne ulaşılarak anket uygulandı.

3.2.1. Protokol

Araştırma konusu dâhilinde araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu oluşturuldu ve araştırmaya uygun Kariyer Planlama ve Başarı Odaklı Motivasyon Envanterleri belirlendi. Tez danışmanı ile birlikte uygulamanın yapılacağı Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin tüm bölümleri belirlenerek uygulamanın ne zaman ve nasıl

yapılacağına karar verildi. Spor Bilimleri Fakültesi ve etik kuruldan 08/11/2023 tarih ve E.112774 sayılı kararıyla gerekli izinler (Ek.3.) alındıktan sonra ders programları incelendi. Dersin öğretim elemanlarıyla iletişime geçilerek çalışma içeriği anlatıldı. Anketleri uygulamak için ders saatinden önce sınıflara gidildi. Öğrenciler derse başlamadan önce çalışmamızın amacı ve önemi anlatıldı. Uygulama için gerekli ortam oluşturularak 323 öğrenciye uygulandı. Bu şekilde bir ay içerisinde anket formları tüm bölümlere uygulandı. Toplanan veriler analiz çalışması için kullanılacak olan SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Sciences) programına girilmiştir. Hatalı ve eksik verilerin tespiti sonucunda çalışmaya 323 veri dahil edilmiştir.

3.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğrencilerin kariyer planlama puanlarını belirlemek için “Kariyer Planlama Ölçeği” ve başarı odaklı motivasyon puanlarını belirlemek için “Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Öğrencilerin kişisel özellikleriyle ilgili bilgi elde etmek için ise kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.2.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu 22 sorudan oluşmaktadır. Kişisel bilgiler formu katılımcıların cinsiyet, bölüm, sınıf, medeni durum, yaş, gelir durumu, bölümü, isteyerek mi tercih ettiniz, başka bölüm okumak ister misiniz, sporculuk geçmişine sahip mi, millilik belgesine sahip mi, spor türü, ailede spor yapan var mı, okuduğunuz bölümle ilgili iş yapmak istiyor musunuz?, okuduğu bölüme yönelme nedeniniz, bir işte çalışıyor musunuz çalışıyorsanız ne ile ilgili, kariyer planlama dersi aldınız mı, üniversitenizde kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz, lisede eğitim gördüğü okul türü, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, mezuniyet sonrası okuduğunuz bölüm ile ilgili iş yapmak istiyor musunuz değişkenlerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Ancak bazı değişkenler homojen dağılım göstermediğinden dolayı analize dahil edilmemiştir.

3.2.4. Kariyer Planlama Ölçeği

Araştırmada, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Yavuz Eroğlu, S., Eroğlu (2020) tarafından geliştirilmiş 23 maddeden oluşan "Kariyer Planlama Ölçeği" kullanılmıştır. Kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu, eğitimin yeterliliği olmak üzere beş alt testten oluşmaktadır. Kariyer farkındalığı alt

boyutu ile ilgili maddeler 1,4,5,7,8,9,10,11,15., Mesleki farkındalık alt boyutu ile ilgili maddeler 12,13,14,17., Kariyere yönelik inanç alt boyutu ile ilgili maddeler 20,21,22,23., Seçimin doğruluğu alt boyutu ile ilgili maddeler 2,3,6., eğitimin yeterliliği alt boyutu ile ilgili ise 16,18,19., numaralı maddeleri içermektedir. Her alt teste sorular, " tamamen katılıyorum" ile " hiç katılmıyorum" arasında değişen 5'li likert tipinde ölçülen maddelerdir. Çalışmanın güvenirlik katsayısı .89 bulunmuştur. Bu çalışmanın güvenirlik katsayısı .90 bulunmuştur.

3.2.5. Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği

Araştırmada, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Semerci (2010) tarafından geliştirilmiş “Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği (BOMÖ)” kullanılmıştır. Semerci (2010) tarafından geliştirilmiş 35 maddeden oluşan " başarı odaklı motivasyon ölçeği" kullanılmıştır. Dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz-bilinç olmak üzere 4 alt testten oluşmaktadır. Dış etkiler ilgili maddeler 1, 2, 3, 4,5,6,7,8,9,10,11,12., İç etkiler ilgili maddeler 13,14,15,16,17,18,19,20,21., Hedef büyütme ilgili maddeler 22,23,24,25,26,27,28., Öz bilinç ile ilgili maddeler ise 29,30,31,32,33,34,35., numaralı maddeleri içermektedir. Her alt test “ tamamen katılıyorum" ile " hiç katılmıyorum" arasında değişen 5'li likert tipinde ölçülen maddelerdir. Çalışmanın güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmanın güvenirlik katsayısı .96 bulunmuştur.

3.2.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri, frekans ve yüzde tablolarıyla sunulmuştur. Ölçek ve alt boyut puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği, Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayıları ile sınanmıştır. Yapılan normallik testleri sonucunda (Tablo 3.3.1) verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildiği için, demografik değişkenlere göre karşılaştırmalar şu şekilde yapılmıştır:

İki alt grubu olan demografik değişkenler için Bağımsız İki Örneklem t Testi.

İkiden fazla alt grubu olan demografik değişkenler için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA).

Varyans analizinde anlamlı bir farklılık bulunduğunda, bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc TUKEY testi uygulanmıştır. Son olarak, ölçekler arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek için Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır.

3.3. BULGULAR

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Göre Tanımlayıcı İstatistiği

Değişkenler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Medeni Durum	Evli	12	3,7
	Bekâr	311	96,3
Yaş	17-20 yaş	139	43,0
	20 ve üstü	184	57,0
Cinsiyet	Kadın	194	60,1
	Erkek	129	39,9
Gelir Durumu	İyi	50	15,5
	Orta	236	73,1
	Kötü	37	11,5
Okuduğu Bölüm	Spor Yöneticiliği	86	26,6
	Rekreasyon	47	14,6
	Antrenörlük	114	35,3
	Engelli Egzersiz ve Spor Eğitimi	37	11,5
	Beden Eğitimi Öğretmenliği	39	12,1
Okuduğu Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	87	26,9
	2. Sınıf	88	27,2
	3.Sınıf	72	22,3
	4.Sınıf	76	23,5
Bu Bölümü İsteyerek mi Tercih ettiniz?	Evet	286	88,5
	Hayır	37	11,5
Başka Bölüm Okumak İstemiyydiniz?	Evet	141	43,7
	Hayır	182	56,3
Spor Geçmişiniz Var Mı?	Evet	224	69,3
	Hayır	99	30,7

**Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Göre Tanımlayıcı İstatistiği
(Devamı)**

Millilik belgesine Sahip misiniz?	Evet	25	7,7
	Hayır	298	92,3
Ne Tür Spor Yapıyorsunuz?	Bireysel	161	49,8
	Takım	162	50,2
Ailenizde Spor Yapan Var mı?	Var	144	44,6
	Yok	179	55,4
Anne Eğitim Düzeyi	Okur Yazar Değil	127	39,3
	İlköğretim	114	35,3
	Ortaöğretim	73	22,6
	Ön Lisans	4	1,2
	Lisans	5	1,5
Baba Eğitim Düzeyi	Okur Yazar Değil	38	11,8
	İlköğretim	100	31,0
	Ortaöğretim	155	48,0
	Ön Lisans	14	4,3
	Lisans	12	3,7
Okuduğunuz Bölümle İlgili İş Yapmak İstiyor Musunuz?	Evet, istiyorum	303	93,8
	Hayır, istemiyorum	20	6,2
Okuduğunuz Bölüme Yönelme Nedeniniz?	Mesleki Amaç	82	25,4
	Akademik Kariyer	48	14,9
	Kişisel Gelişim	22	6,8
	Yönlendirme	10	3,1
	Eğitimci olmak	74	22,9
	Bireysel Amaç	6	1,9
	Hayal/Hedef	21	6,5
	İlgi	15	4,6
	Sporcu Olmak	45	13,9

**Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Göre Tanımlayıcı İstatistiği
(Devamı)**

	Anadolu	179	55,4
	Öğretmen Lisesi	5	1,5
Lisede Eğitim Gördüğünüz Okul Türü?	Düz Lise	24	7,4
	Mesleki Lise	66	20,4
	Spor Lisesi	48	14,9
	Yabancı Lise	1	,3
Her Hangi bir İşte Çalışıyor musun?	Evet	68	21
	Hayır	255	79
Bir İşte Çalışıyorsanız Sporla mı İlgili?	Evet, sporla ilgili	51	15,8
	Hayır, sporla ilgili değil	48	14,9
	Çalışmıyorum	224	69,3
Kariyer Planlama Dersi Aldınız mı?	Evet	128	39,6
	Hayır	195	60,4
Üniversiteniz De Kariyer Merkezi Olduğunu Biliyor muydunuz?	Evet	156	48,3
	Hayır	167	51,7
Üniversitenizdeki Kariyer Merkezine Hiç Gittiniz Mi?	Evet	32	9,9
	Hayır	291	89,8

Tablo 3.1.'de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları yüzde ve frekans cinsinden belirtilmiştir. Katılımcıların 12'si (% 3,7) evli, 311'i (% 96,3) bekadır. Katılımcıların 139'u (%43,0) 17-20 yaş aralığında, 184'ü (%57,0) 20 yaş üstüdür. Katılımcıların 194'u (%60,1) kadın, 129' u (%39,9) erkektir. Katılımcıların 50'si (%15,5) gelir durumu iyi, 236'sının (%73,1) orta 37 (%11,5) kötü dürdür. Katılımcıların 39'u (% 12.1) beden eğitimi ve spor öğretmenliği, 114'ü (% 35.3) antrenörlük, 86'sı (% 26.6) spor

yöneticiliği, 47'si (%14.6) rekreasyon, 37'si (% 11.5) engellilerde egzersiz ve spor bilimleri bölümündedir. Katılımcıların 87'si (% 26.9) 1.sınıfta, 88'i (% 27.2) 2.sınıfta, 72'si (%22.3) 3. Sınıfta, 76'sı (% 23.5) 4. Sınıftadır. Katılımcıların bölümü isteyerek tercih etme durumuna göre 286'si (% 88.5) evet , 37'si (% 11.5) hayır dediği görülmektedir . Katılımcıların başka bölüm okumak isteme durumuna göre 141'i (%43,7) evet, 182'si (% 56.3) hayır dediği görülmektedir. Katılımcıların millîlik belgesine sahip misiniz durumuna göre 25'inin (%7,7) evet, 298'inin (% 92,3) hayır dediği görülmektedir. Katılımcıların ne tür spor yapıyorsunuz değişkenine göre 161'unun (%49,8) bireysel , 162'sinin (%50,2) takım dediği görülmektedir. Katılımcıların ailenize spor yapan varmı değişkenine göre 144'ü (% 44.6) var, 179'u (% 55.4) yoktur. Katılımcıların anne eğitim düzeyi durumuna göre 38'i (% 11.8) okuryazar değil, 100'ü (% 31.0) ilköğretim 155'i (48.0) ortaöğretim 14(%4.3) ön lisans, 12'si (%3.7) lisans dediği görülmektedir. Katılımcıların baba eğitim düzeyi durumuna göre 38'i (%11,8) okuryazar değil, 100'ü (% 31.0) ilköğretim 155'i (48.0) ortaöğretim, 14'ü (%4.3) ön lisans 12'si (%1.5) lisans dediği görülmektedir. Katılımcıların okuduğu bölüm ile ilgili iş yapmak istiyor musunuz değişkenine göre 303'ü (% 93.8) evet istiyorum, 20'si (% 6.2) hayır, istemiyorum dediği görülmektedir. Katılımcılar okuduğunuz bölüme yönelme nedeni değişkenine göre 82'si (%25.4) mesleki amaç, 48'i (%14.9) akademik kariyer, 22'si (%6,8) kişisel gelişim, 10'u (%3.1) yönlendirme, 74'ü (22.9) eğitimci olmak, 6'sı (%1.9) bireysel amaç, 21'i (%6.5) hayal/hedef, 15'i (%4.6) ilgi, 45'i (%45) sporcu olmak istemektedir. Katılımcıların lisede eğitim gördüğü okul tür değişkenine göre 179'u (%55.4) Anadolu , 5'i (%1.5) öğretmen lisesi 24'ü (%7.4) düz lise, 66'sı (%20.4) meslek lisesi, 48'i (%14.9) spor lisesi, 1 (%0.3) yabancı lisedir. Katılımcıların herhangi bir işte çalışıyor musunuz değişkenine göre 68'i (%21) evet, 255 (%79) hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların bir işte çalışıyorsanız spor ile ilgili mi değişkenine göre 51'i (%15,8) evet sporla ilgili 48'i(%14,9) hayır sporla ilgili değil , 224'ü (69.3) çalışmıyorum cevabını vermiştir. Katılımcıların kariyer planlama dersi aldınız mı değişkenine göre 128'i (39.6) evet 195'i (%60,4) hayır cevabı vermiştir. Katılımcıların üniversitenizde kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre 156'sı (48.3) evet, 167'si(%51.7) hayırdır. Katılımcılar üniversitenizdeki kariyer merkezine hiç gittiniz mi değişkenine göre 32 (%9,9) evet, 291 (%89.8) hayır cevabını vermiştir.

Tablo 3.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlilik
KPÖ	Kariyer Farkındalığı	,366	-,258	,81
	Mesleki Farkındalık	,385	-,468	,71
	Kariyere Yönelik İnanç	,735	-,138	,72
	Seçimin Doğruluğu	,334	-,280	,70
	Eğitimin Yeterliliği	,276	-,440	,70
BOM	Dış Etkiler	-,953	,020	,92
	İç Etkiler	-,668	-,070	,90
	Hedef Büyütme	-,820	,166	,85
	Öz Bilinç	-,855	,114	,90

KPÖ = Kariyer Planlama Ölçeği / **BOM**= Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği

Tablo 3.2. incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklere dair çarpıklık basıklık değerlerinin Jondeau ve Rockinger (2003)'in belirttiği -3, +3 referans aralıklarında olduğu ve normal dağılım olduğu görülmüştür.

Kariyer Planlama Ölçeği Puan Ortalamalarının İstatistik Sonuçları

Tablo 3.3. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Yaşı	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	17-20 Yaş	139	16,71	5,05	,19	321,00	„846
	21 Yaş ve Üzeri	184	16,60	4,81			
Mesleki Farkındalık	17-20 Yaş	139	7,78	2,56	1,91		„056
	21 Yaş ve Üzeri	184	7,24	2,51			
Kariyere Yönelik İnanç	17-20 Yaş	139	6,89	2,58	,00		„998
	21 Yaş ve Üzeri	184	6,89	2,64			
Seçimin Doğruluğu	17-20 Yaş	139	6,29	2,13	1,39		„166
	21 Yaş ve Üzeri	184	5,96	2,13			
Eğitimin Yeterliliği	17-20 Yaş	139	8,22	2,74	,64		„522
	21 Yaş ve Üzeri	184	8,01	3,05			

Tablo 3.3.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.4. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının cinsiyeti	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer	Erkek	194	16,70	5,17	,26	321,00	.,798
Farkındalığı	Kadın	129	16,56	4,51			
Mesleki	Erkek	194	7,38	2,54	-,80		.,425
Farkındalık	Kadın	129	7,61	2,56			
Kariyere Yönelik	Erkek	194	6,92	2,69	,22		.,827
İnanç	Kadın	129	6,85	2,49			
Seçimin	Erkek	194	6,07	2,16	-,34		.,733
Doğruluğu	Kadın	129	6,16	2,10			
Eğitimin	Erkek	194	7,97	2,99	-,92		.,358
Yeterliliği	Kadın	129	8,28	2,81			

Tablo 3.4.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.5. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Kariyer farkındalığı	Gruplar Arası	110,44	4	27,61	1,15	,334
	Gruplar İçi	7643,61	318	24,04		
	Toplam	7754,06	322			
Mesleki farkındalık	Gruplar Arası	36,19	4	9,05	1,40	,232
	Gruplar İçi	2048,33	318	6,44		
	Toplam	2084,53	322			
Kariyere yönelik inanç	Gruplar Arası	50,69	4	12,67	1,88	,113
	Gruplar İçi	2138,51	318	6,72		
	Toplam	2189,21	322			

Tablo 3.5. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları (Devamı)

Seçimin doğruluğu	Gruplar Arası	27,66	4	6,91	1,53	,194
	Gruplar İçi	1440,77	318	4,53		
	Toplam	1468,42	322			
Eğitimin yeterliliği	Gruplar Arası	62,62	4	15,65	1,86	,117
	Gruplar İçi	2675,41	318	8,41		
	Toplam	2738,02	322			

Tablo 3.5.'deki bulgular incelendiğinde okuduğu bölüm değişkenine göre kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$).

Tablo 3.6. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
Kariyer farkındalığı	Gruplar Arası	70,98	3	23,66	,98	,401
	Gruplar İçi	7683,07	319	24,08		
	Toplam	7754,06	322			
Mesleki farkındalık	Gruplar Arası	20,75	3	6,92	1,07	,362
	Gruplar İçi	2063,78	319	6,47		
	Toplam	2084,53	322			
Kariyere yönelik inanç	Gruplar Arası	28,00	3	9,33	1,38	,249
	Gruplar İçi	2161,20	319	6,77		
	Toplam	2189,21	322			
Seçimin doğruluğu	Gruplar Arası	19,14	3	6,38	1,40	,241
	Gruplar İçi	1449,28	319	4,54		
	Toplam	1468,42	322			
Eğitimin yeterliliği	Gruplar Arası	5,08	3	1,69	,20	,898
	Gruplar İçi	2732,95	319	8,57		
	Toplam	2738,02	322			

Tablo 3.6.'deki bulgular incelendiğinde okuduğu sınıf değişkenine göre kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$).

Tablo 3.7. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Başka Bölüm Okuma İsteği Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının İsteği	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	Evet	141	17,33	4,64	2,21	321,00	„028
	Hayır	182	16,12	5,06			
Mesleki Farkındalık	Evet	141	7,99	2,41	3,28		„001
	Hayır	182	7,07	2,58			
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	141	7,33	2,70	2,66		„008
	Hayır	182	6,55	2,49			
Seçimin Doğruluğu	Evet	141	6,39	2,25	2,12		„035
	Hayır	182	5,88	2,02			
Eğitimin Yeterliliği	Evet	141	8,52	2,74	2,34		„020
	Hayır	182	7,76	3,01			

Tablo 3.7.’daki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının başka bölüm okuma isteği değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; evet yanıtını veren grubun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Spor Geçmişi Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Sporcu Geçmişi	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	Evet	224	16,26	4,86	-2,13	321,00	„034
	Hayır	99	17,52	4,92			
Mesleki Farkındalık	Evet	224	7,20	2,47	-2,93		„004
	Hayır	99	8,09	2,62			
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	224	6,69	2,59	-2,13		„034
	Hayır	99	7,35	2,60			
Seçimin Doğruluğu	Evet	224	5,96	2,10	-1,79		„074
	Hayır	99	6,42	2,19			
Eğitimin Yeterliliği	Evet	224	7,92	2,89	-1,64		„102
	Hayır	99	8,49	2,95			

Tablo 3.8.'daki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının spor geçmişi değişkenine göre incelendiğinde seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Ancak kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık ve kariyere yönelik inanç alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; Hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Ne Tür Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Spor Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	Bireysel	161	16,98	5,07	1,21	321,00	„227
	Takım	162	16,31	4,73			
Mesleki Farkındalık	Bireysel	161	7,57	2,60	,64		„520
	Takım	162	7,38	2,49			
Kariyere Yönelik İnanç	Bireysel	161	7,09	2,64	1,34		„180
	Takım	162	6,70	2,56			
Seçimin Doğruluğu	Bireysel	161	6,14	2,21	,31		„753
	Takım	162	6,07	2,07			
Eğitimin Yeterliliği	Bireysel	161	7,84	2,97	-1,55		„123
	Takım	162	8,35	2,84			

Tablo 3.9.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının ne tür spor yapıyorsunuz değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.10. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Ailenizde Spor Yapan Var mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Ailenizde Spor Yapan Var mı?	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	Var	144	16,31	4,85	-1,09	321,00	.,277
	Yok	179	16,91	4,95			
Mesleki Farkındalık	Var	144	7,25	2,56	-1,42		.,157
	Yok	179	7,65	2,52			
Kariyere Yönelik İnanç	Var	144	6,92	2,85	,20		.,844
	Yok	179	6,87	2,41			
Seçimin Doğruluğu	Var	144	5,96	2,19	-1,11		.,268
	Yok	179	6,22	2,09			
Eğitimin Yeterliliği	Var	144	8,13	3,04	,20		.,843
	Yok	179	8,07	2,82			

Tablo 3.10.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının ailenizde spor yapan var mı değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.11. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Herhangi Bir İşte Çalışıyor Musunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Herhangi Bir İşte Çalışması	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	Evet	,073	17,191	5,295	1,06	321,00	,290
	Hayır	,062	16,480	4,802			
Mesleki Farkındalık	Evet	,093	7,426	2,588	-,17		,869
	Hayır	,129	7,484	2,540			
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	,180	7,221	2,822	1,18		,238
	Hayır	,252	6,802	2,531			
Seçimin Doğruluğu	Evet	,031	6,059	2,467	-,21		,838
	Hayır	,081	6,119	2,053			
Eğitimin Yeterliliği	Evet	,640	7,750	2,825	-1,11		,266
	Hayır	,620	8,194	2,947			

Tablo 3.11.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının herhangi bir işte çalışıyor musunuz değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.12. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bir İşte Çalışıyorsanız Sporla İlgili mi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
Kariyer farkındalığı	Gruplar Arası	109,43	2	54,71	2,29	,103
	Gruplar İçi	7644,63	320	23,89		
	Toplam	7754,06	322			
Mesleki farkındalık	Gruplar Arası	11,33	2	5,67	,87	,418
	Gruplar İçi	2073,19	320	6,48		
	Toplam	2084,53	322			
Kariyere yönelik inanç	Gruplar Arası	11,82	2	5,91	,87	,421
	Gruplar İçi	2177,39	320	6,80		
	Toplam	2189,21	322			
Seçimin doğruluğu	Gruplar Arası	12,37	2	6,19	1,36	,258
	Gruplar İçi	1456,05	320	4,55		
	Toplam	1468,42	322			
Eğitimin yeterliliği	Gruplar Arası	15,65	2	7,82	,92	,400
	Gruplar İçi	2722,38	320	8,51		
	Toplam	2738,02	322			

Tablo 3.12.'deki bulgular incelendiğinde bir işte çalışıyorsanız sporla ilgili mi değişkenine göre kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>.05$).

Tablo 3.13. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kariyer Planlama Dersi Aldınız mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Kariyer Planlama Dersi Aldınız mı?	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Kariyer Farkındalığı	Evet	128	16,73	5,49	,24	321,00	,807
	Hayır	195	16,59	4,50			
Mesleki Farkındalık	Evet	128	7,41	2,67	-,39		,700
	Hayır	195	7,52	2,46			
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	128	7,05	2,84	,87		,387
	Hayır	195	6,79	2,44			
Seçimin Doğruluğu	Evet	128	5,88	2,08	-1,52		,130
	Hayır	195	6,25	2,17			
Eğitimin Yeterliliği	Evet	128	8,03	2,96	-,32		,747
	Hayır	195	8,14	2,89			

Tablo 3.13.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının kariyer planlama dersi aldınız mı değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.14. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Üniversitenizde Kariyer Merkezi Olduğunu Biliyor musunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Üniversitenizde Kariyer Merkezi olduğunu biliyor musunuz?	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kariyer Farkındalığı	Evet	156	15,98	4,72	-2,36	321,00	,019
	Hayır	167	17,26	5,01			
Mesleki Farkındalık	Evet	156	7,06	2,39	-2,87		,004
	Hayır	167	7,86	2,63			
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	156	6,69	2,42	-1,33		,185
	Hayır	167	7,08	2,76			
Seçimin Doğruluğu	Evet	156	5,76	2,08	-2,87		,004
	Hayır	167	6,43	2,14			
Eğitimin Yeterliliği	Evet	156	7,84	2,91	-1,53		,127
	Hayır	167	8,34	2,91			

Tablo 3.14.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının üniversitenizde kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre incelendiğinde kariyere yönelik inanç ve eğitimin doğruluğu alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık ve seçimin doğruluğu alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Puan Ortalamalarının İstatistik Sonuçları

Tablo 3.15. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Yaşı	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Dış Etkiler	17-20 yaş	139	47,47	9,81	-2,77	321,00	,006
	21 ve üzeri	184	50,42	9,21			
İç Etkiler	17-20 yaş	139	33,76	7,76	-1,79		,074
	21 ve üzeri	184	35,23	6,94			
Hedef Büyütme	17-20 yaş	139	27,09	5,64	-1,52		,129
	21 ve üzeri	184	28,04	5,49			
Öz Bilinç	17-20 yaş	139	27,12	5,77	-1,06		,291
	21 ve üzeri	184	27,83	6,21			

Tablo 3.15.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre incelendiğinde iç etkiler, hedef büyütme ve öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak dış etkiler alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; 21 ve üzeri yaş grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.16. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının cinsiyeti	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Dış Etkiler	Erkek	194	48,43	10,10	-1,67	321,00	,097
	Kadın	129	50,24	8,65			
İç Etkiler	Erkek	194	34,36	7,70	-,74		,462
	Kadın	129	34,97	6,74			
Hedef Büyütme	Erkek	194	27,27	5,98	-1,41		,160
	Kadın	129	28,16	4,87			
Öz Bilinç	Erkek	194	27,28	6,52	-,90		,371
	Kadın	129	27,89	5,21			

Tablo 3.16.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.17. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
Dış etkiler	Gruplar Arası	119,579	4	29,895	,324	,862
	Gruplar İçi	29384,681	318	92,405		
	Toplam	29504,260	322			
İç etkiler	Gruplar Arası	166,334	4	41,584	,772	,544
	Gruplar İçi	17125,146	318	53,853		
	Toplam	17291,480	322			
Hedef büyütme	Gruplar Arası	52,652	4	13,163	,421	,793
	Gruplar İçi	9936,765	318	31,248		
	Toplam	9989,418	322			
Öz bilinç	Gruplar Arası	144,130	4	36,033	,992	,412
	Gruplar İçi	11550,446	318	36,322		
	Toplam	11694,576	322			

Tablo 3.17.'daki bulgular incelendiğinde okuduğu bölüm değişkenine göre başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. (; $p>.05$).

Tablo 3.18. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okuduğu Sınıf Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Dış etkiler	Gruplar Arası	1246,271	3	415,424	4,690	,003
	Gruplar İçi	28257,989	319	88,583		
	Toplam	29504,260	322			
İç etkiler	Gruplar Arası	364,940	3	121,647	2,293	,078
	Gruplar İçi	16926,540	319	53,061		
	Toplam	17291,480	322			
Hedef büyütme	Gruplar Arası	154,015	3	51,338	1,665	,174
	Gruplar İçi	9835,403	319	30,832		
	Toplam	9989,418	322			
Öz bilinç	Gruplar Arası	189,984	3	63,328	1,756	,156
	Gruplar İçi	11504,592	319	36,065		
	Toplam	11694,576	322			

A:1.Sınıf, B:2.Sınıf, C:3.Sınıf, D:4.Sınıf

Tablo 3.18.'daki bulgular incelendiğinde sınıf değişkenine göre başarı odaklı motivasyon ölçeği dış etkiler($p<.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda 4. Sınıfta eğitim gören katılımcıların 2. Sınıfta eğitim gören katılımcılara göre dış etkiler alt boyut puanının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3.19. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Başka bölüm Okuma İsteği Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Başka Bölüm Okuma İsteği	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Evet	141	47,96	10,23	-1,98	321,00	,053
	Hayır	182	50,08	8,95			
İç Etkiler	Evet	141	33,45	7,32	-2,51		,013
	Hayır	182	35,49	7,22			
Hedef Büyütme	Evet	141	27,01	5,74	-1,75		,081
	Hayır	182	28,10	5,41			
Öz Bilinç	Evet	141	26,52	6,39	-2,64		,009
	Hayır	182	28,30	5,62			

Tablo 3.19.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının başka bölüm okuma isteği değişkenine göre incelendiğinde dış etiler ve hedef büyütme alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Ancak iç etkiler ve öz bilinç alt boyutlarına anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.20. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Sporculuk Geçmişi Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Sporculuk Geçmişi	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Evet	224	49,08	9,55	-,210	321,00	,834
	Hayır	99	49,32	9,67			
İç Etkiler	Evet	224	34,71	7,43	,386		,700
	Hayır	99	34,36	7,13			
Hedef Büyütme	Evet	224	27,74	5,63	,524		,600
	Hayır	99	27,38	5,45			
Öz Bilinç	Evet	224	28,08	5,85	2,499		,013
	Hayır	99	26,27	6,25			

Tablo 3.20.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının sporculuk geçmişi değişkenine göre incelendiğinde dış etiler, iç etkiler ve hedef büyütme alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Ancak öz bilinç alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; evet yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.21. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Ne Tür Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Spor Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Bireysel	161	49,09	9,46	-,115	321,00	,908
	Takım	162	49,22	9,71			
İç Etkiler	Bireysel	161	34,62	7,02	,050		,960
	Takım	162	34,58	7,65			
Hedef Büyütme	Bireysel	161	27,45	5,71	-,583		,561
	Takım	162	27,81	5,44			
Öz Bilinç	Bireysel	161	27,41	6,13	-,336		,737
	Takım	162	27,64	5,94			

Tablo 3.21.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının ne tür spor yapıyorsunuz değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.22. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Ailenizde Spor Yapan Var mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Ailenizde Spor Yapan Var mı?	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Var	144	49,33	9,87	,289	321,00	,773
	Yok	179	49,02	9,36			
İç Etkiler	Var	144	34,76	7,49	,343		,732
	Yok	179	34,47	7,22			
Hedef Büyütme	Var	144	27,65	5,80	,070		,944
	Yok	179	27,61	5,40			
Öz Bilinç	Var	144	27,92	6,18	1,053		,293
	Yok	179	27,21	5,90			

Tablo 3.22.'daki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının ailenizde spor yapan var mı değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.23. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Herhangi Bir İşte Çalışıyor Musunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Çalışma Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Evet	68	47,00	11,48	-2,13	318,00	,034
	Hayır	252	49,77	8,90			
İç Etkiler	Evet	68	33,31	8,97	-1,62		,106
	Hayır	252	34,93	6,83			
Hedef Büyütme	Evet	68	26,60	6,92	-1,62		,106
	Hayır	252	27,83	5,13			
Öz Bilinç	Evet	68	26,56	7,23	-1,45		,149
	Hayır	252	27,75	5,67			

Tablo 3.23.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının herhangi bir işte çalışıyor musunuz değişkenine göre incelendiğinde iç etkiler, hedef büyütme ve öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak dış etkiler alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.24. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bu İşte Çalışıyorsanız Spor İle İlgili mi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	
Dış etkiler	Gruplar Arası	516,70	2	258,35	2,85	,059	
	Gruplar İçi	28987,56	320	90,59			
	Toplam	29504,26	322				
İç etkiler	Gruplar Arası	428,10	2	214,05	4,06	,018	B<A
	Gruplar İçi	16863,38	320	52,70			
	Toplam	17291,48	322				
Hedef büyütme	Gruplar Arası	149,75	2	74,88	2,44	,089	
	Gruplar İçi	9839,67	320	30,75			
	Toplam	9989,42	322				
Öz bilinç	Gruplar Arası	128,92	2	64,46	1,78	,170	
	Gruplar İçi	11565,66	320	36,14			
	Toplam	11694,58	322				

A:Evet sporla ilgili, B:Hayır sporla ilgili değil, C:Çalışmıyorum

Tablo 3.24.'daki bulgular incelendiğinde bir işte çalışıyorsanız spor ile ilgili mi değişkenine göre başarı odaklı motivasyon ölçeği iç etkiler($p<.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda evet sporla ilgili yanıtını veren katılımcıların hayır sporla ilgili değil yanıtını veren katılımcılara göre iç etkiler alt boyut puanının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3.25. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Kariyer Planlama Dersi Aldınız mı Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Kariyer Planlama	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Evet	128	49,06	9,72	-,14	321,00	,889
	Hayır	195	49,22	9,50			
İç Etkiler	Evet	128	34,73	7,49	,25		,803
	Hayır	195	34,52	7,24			
Hedef Büyütme	Evet	128	27,30	5,66	-,85		,398
	Hayır	195	27,84	5,52			
Öz Bilinç	Evet	128	27,24	6,41	-,68		,498
	Hayır	195	27,71	5,77			

Tablo 3.25.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının kariyer planlama dersi aldınız mı değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.26. Katılımcıların Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Üniversitenizde Kariyer Merkezi Olduğunu Biliyor muydunuz Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Katılımcının Üniversitenizde Kariyer Merkezi	N	Ortalama	Standart Sapma	T	df	p
Dış Etkiler	Evet	156	49,65	9,47	,91	321,00	,366
	Hayır	167	48,69	9,67			
İç Etkiler	Evet	156	35,21	7,43	1,45		,148
	Hayır	167	34,03	7,21			
Hedef Büyütme	Evet	156	28,06	5,58	1,34		,181
	Hayır	167	27,23	5,55			
Öz Bilinç	Evet	156	27,92	5,88	1,15		,250
	Hayır	167	27,15	6,15			

Tablo 3.26.'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının üniversitenizde kariyer geliştirme merkezi olduğunu biliyor muydunuz değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 3.27. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanları İle Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kariyer farkındalığı	Mesleki farkındalık	Kariyere yönelik	Seçimin doğruluğu	Eğitimin yeterliliği	Dış etkiler	İç etkiler	Hedef büyütme	Öz bilinç
Kariyer farkındalığı	R	1	,711**	,650**	,623**	,350**	-	-	-,419**	-
	P		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N		323	323	323	323	323	323	323	323
Mesleki farkındalık	R		1	,602**	,594**	,374**	-	-	-,374**	-
	P			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N			323	323	323	323	323	323	323
Kariyere yönelik inanç	R			1	,462**	,268**	-	-	-,350**	-
	P				,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N				323	323	323	323	323	323
Seçimin doğruluğu	R				1	,454**	-	-	-,321**	-
	P					,000	,000	,000	,000	,000
	N					323	323	323	323	323
Eğitimin yeterliliği	R					1	-	-	-,169**	-
	P						,003	,000	,002	,000
	N						323	323	323	323
Dış etkiler	R						1	,722**	,716**	,723**
	P							,000	,000	,000
	N							323	323	323
İç etkiler	R							1	,706**	,745**
	P								,000	,000
	N								323	323
Hedef büyütme	R								1	,749**
	P									,000
	N									323
Öz bilinç	R									1
	P									
	N									323

Tablo 3.27'ye göre, Kariyer Planlama Ölçeği ve Başarı Odaklı Motivasyon ölçeklerinin alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisinde kariyer farkındalığı alt boyutu

ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilinç alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak kariyer farkındalığı alt boyutunun hedef büyütme alt boyutu arasında orta düzeyde ancak negatif yönde bir anlamı ilişkiye rastlanmıştır. Mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç ve seçimin doğruluğu alt boyutları ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilinç alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Eğitimin yeterliliği alt boyutu ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilinç alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Hedef büyütme alt boyutunun kariyer planlama ölçeği bütün alt boyutları arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Katılımcıların demografik değişkenlerine göre Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama ile başarı odaklı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan tez çalışmamızda Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama düzeyleri ile başarı odaklı motivasyon düzeylerinin medeni durum, yaş, cinsiyet, gelir durumu, bölüm, sınıf, bölümü isteyerek tercih etme durumu, başka bölüm okumak isteme durumu, sporculuk geçmişi, millik durumu, spor türü, ailede spor yapma durumu, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, bölümü ile ilgili iş yapmayı isteme durumu, bölüme yönelme nedeni, lisede eğitim gördüğü okul türü, bir işte çalışma durumu, üniversitede kariyer merkezi olduğunu bilme ve kariyer merkezine gitme gelir durumu durumu gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış ve çalışmaya toplamda 5 bölümden 323 öğrenci katılım sağlamıştır. Ayrıca kariyer planlama ile başarı odaklı motivasyon ölçekleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular doğrultusunda konumuzla ilgili literatür taraması sonucunda hipotezler yorumlanmıştır.

Kariyer planlama ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 3.4) ve Hipotezimiz (H₁) reddedilmiştir. Literatür incelendiğinde, kariyer planlamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığına dair bulgular ortaya konulduğu görülmüştür (Yurtsızoglu ve Gül 2023; Kılıç ve ark.,2020; Büyükyılmaz ve ark., 2016; Ege, 2021; Turhan ve ark., 2022; Yavuz Eroğlu ve ark., 2020). Bulgumuz literatürdeki bulgularla paralellik göstermektedir.

Kariyer planlama ölçeğinin bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 3.5) ve Hipotezimiz (H₂) reddedilmiştir. Öğrenciler bölüm tercihleri yaparken kariyer hedefleri doğrultusunda yaptıkları düşünülmektedir. Dolayısıyla ortaya çıkan bu bulgu beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında, çalışmamızı destekleyen bulgular olduğu görülmüştür (Yavuz Eroğlu, 2020). Durna (2010) yapmış olduğu çalışmada, bölüm türüne göre stres düzeylerinde değişiklik olabileceğini saptamıştır. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), yapmış oldukları çalışmada Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin bölüm yönelimleri ile “Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” alt boyutları değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Sonuç olarak, spor yöneticiliği

lisans öğrencilerinin mesleki stres düzeylerinin, özellikle “mesleki güvensizlik” ve “bilgi eksikliği” boyutlarında, diğer disiplinlerdeki öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, spor yöneticiliği alanında kariyer olanaklarının belirsizliği ve mesleki yeterlilik algısının düşüklüğü ile ilişkilendirilebilir. Mesleki kimliğin tam olarak oluşmaması ve sektörel istihdam olanaklarının sınırlı olması, öğrencilerin geleceğine dair kaygılarını artırmakta ve mesleki stres düzeylerini yükseltmektedir. Benzer şekilde, Yılmaz’ın (2019) çalışmasında elde edilen veriler, okul öncesi öğretmen adaylarının “kariyer belirsizliği” ve “iş bulma baskısı” alt boyutlarında, beden eğitimi ve beden eğitimi öğretmen adaylarına göre daha olumlu bir tablo sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, okul öncesi öğretmenliği alanının daha net tanımlanmış mesleki yollar sunması ve kamu istihdamında görece daha fazla fırsat barındırmasıyla açıklanabilir. Genel olarak değerlendirildiğinde, mesleki stresin düzeyi ve bileşenleri, öğrencilerin öğrenim gördükleri disiplinin iş gücü piyasasındaki konumu, mesleki kimlik gelişimi ve kariyer planlaması olanaklarıyla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin mesleki gelişimlerini destekleyici rehberlik hizmetlerinin artırılması, kariyer planlamasına yönelik uygulamaların güçlendirilmesi ve sektörle daha etkin iş birliklerinin kurulması önerilmektedir. Yurtsuzoğlu ve Gül (2023) yaptıkları çalışmada kariyer planlama ölçeğinin alt boyutları olan meslek farkındalığı ve seçim doğruluğu alt boyutlarında bölümler arasında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Yapılan çalışmalarda çalışmamıza paralellik ve zıtlık gösteren bulgular yer almaktadır. Bu sonuçlar, bazı öğrencilerin kariyer hedeflerine göre bölüm seçmediklerini düşündürmektedir.

Kariyer planlama ölçeğinin kariyer planlama dersi alma değişkenine göre bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının kariyer planlama dersi aldınız mı değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir (Tablo 3.13) ve Hipotezimiz (H_{10}) kısmen kabul edilmiştir. Öte yandan, kariyer planlama dersi alma durumunun kariyer planlamaya etkisinin sınırlı olduğu yönündeki bulgu, bireysel farklılıkların ve diğer etkenlerin göz önünde bulundurulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kariyer gelişimini yalnızca ders temelli müdahalelerle açıklamanın yetersiz kalabileceğini göstermektedir. Nitekim Rogers ve arkadaşları (2008) ile Bardrick ve arkadaşlarının

(2004) çalışmalarında, kariyer dersi almış bireylerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, kariyer eğitiminin olumlu etkilerini destekler niteliktedir. Ancak Yavuz Eroğlu'nun (2020) araştırmasında, kariyer planlama ile kariyer dersi alma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu çelişkili bulgular, kariyer planlama sürecinin çok boyutlu olduğunu ve bireylerin kişisel özellikleri, çevresel faktörler ve eğitimsel deneyimlerinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak, bu çalışma hem spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki stres düzeylerine ilişkin önemli veriler sunmakta hem de kariyer planlamaya yönelik derslerin etkisini sorgulayan literatürle örtüşen bulgular ortaya koymaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, kariyer planlama sürecini etkileyen çoklu değişkenlerin daha kapsamlı biçimde ele alınması, hem eğitim politikalarının geliştirilmesi hem de öğrenci destek hizmetlerinin etkinleştirilmesi açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

Kariyer planlama ölçeğinin sınıf değişkenine göre (Tablo 3.6) daki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının sınıf değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ve Hipotezimiz (H₃) reddedilmiştir. Çalışma sonuçlarımızla paralellik gösteren çalışmalar incelendiğinde Koçak (2023) tarafından yapılan çalışmada spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin, devam ettikleri sınıflara göre kariyer geleceği algısı ölçeği alt boyutları incelendiğinde alt boyut puanları bir farklılık göstermemektedir. Özkan (2021) yapmış olduğu çalışmada, öğretmen adaylarının kariyer geleceği algılarının sınıf değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit etmiştir. Öztürk (2020) tarafından çalışmada sınıf değişkenine göre öğrencilerin kariyer farkındalıklarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Mevcut çalışmamıza göre, farklı sınıflarda öğrenim gören SBF öğrencilerinin kariyer planlama durumlarının benzer seviyede olduğu belirlenmiştir. Literatür taraması sonucunda elde edilen bulgular, çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Kariyer planlama ölçeğinin yaş değişkenine göre (Tablo 3.3)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) ve Hipotezimiz (H₄) reddedilmiştir. Akarsu

(2023), Çatır ve Karaçor (2016), Bulgur ve Bal (2021), Avcı ve Aysu (2020) tarafından yapılan çalışmalarda KPÖ ve alt boyutları puanlarının yaş değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılığı yoktur. Hirschi (2010) tarafından yapılan çalışmada 12-16 öğrencilerin kariyer hedefleri ve planlama tutumlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Araştırma sonucumuzla zıtlık gösteren çalışmalar da mevcuttur. Bektemür vd. (2016) ve Turunç (2023) tarafından yapılan çalışmalarda kariyer yönetimi ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ege (2021) ve Dilmen (2021) tarafından yapılan çalışmalarda kariyer planlama ve alt boyutları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olup istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu bulgular sonucunda; literatür incelemesi kapsamında ulaşılan veriler, genel olarak çalışmamızın bulgularıyla yüksek düzeyde paralellik arz etmekte; ancak bazı çalışmalarla sınırlı ölçüde çelişen sonuçlar da gözlemlenmiştir.

Kariyer planlama ölçeğinin başka bölüm okuma isteği değişkenine göre (Tablo 3.7)'daki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının başka bölüm okuma isteği değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0.05$) Hipotezimiz (H5) reddedilmiştir. Spor bilimleri öğrencilerinin kendini tanıması ihtiyaçlarını fark etmesi kariyer alanlarını tanıması, kariyer araştırma becerilerinin değişmesi başka bölüm okuma lehine anlamlı sonuçlar sunabilir. Eğitim süresince kazandıkları bilgi ve becerileri uygulama anlamında kendi alanlarında bir meslek seçmeleri uzmanlıklarını sergileyip geliştirmelerine, topluma daha fazla fayda sağlayabilmelerine ve kendilerini ilgilerine yönelik gerçekleştirmelerine olanak tanıyabilir. Ancak zamanla bölümden memnuniyetsizlik gelişebildiği de görülmektedir. Bu nedenle tercih öncesi bilgilendirme süreçlerinin yanı sıra, üniversiteye başladıktan sonra da öğrencilere yönelik akademik rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin güçlendirilmesi önem arz etmektedir.

Kariyer planlama ölçeğinin spor geçmişi değişkenine göre (Tablo 3.8)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının spor geçmişi değişkenine göre incelendiğinde seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Ancak kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık ve kariyere yönelik inanç alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. ($p<0.05$) ve Hipotezimiz (H₆) kısmen kabul edilmiştir. Aritmetik

ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; Hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir. Spor geçmişi olanların spordan sonra kariyer geçişini planlama ve hazırlama konusunda zorluklarla karşılaşabilmektedir. Çevre ve takım arkadaşlarının desteğine alıştıkları için bazı koçluk veya rehberlik yapabileceği kişilere ihtiyaç duymaktadır bunlarda üniversitelerde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin artırılmasının önemini arz ettirmektedir.

Kariyer planlama ölçeğinin spor türü durumu değişkenine göre (Tablo 3.9)'daki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının ne tür spor yapıyorsunuz değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) ve Hipotezimiz (H_7) reddedilmiştir. Spor türü değişkenine göre yapılan analizlerde takım sporcularında, bireysel yeteneklerin ötesinde, takımın genel başarısını destekleyecek sosyal beceriler ve iş birliği stratejileri geliştirmeleri beklenir (Smith ve Waddington, 2014; Holt ve ark., 2017). Bu tür beceriler, başarılı bir takım oyuncusu olmanın temel taşlarını oluşturur ve sporcuların hem sosyal destek bulmalarını hem de takım içi uyumu sağlamalarını kolaylaştırır (Stambulova ve Wylleman, 2019). Yani, takım sporlarının doğası gereği, sporcuların takım içi iletişim, ortak hedeflere ulaşma ve takım dinamiklerini yönetme gibi kritik beceriler kazanabilecekleri ifade edilebilir. Takım sporlarının bu özellikleri nedeni ile, kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği boyutlarında bu araştırmada bireysel sporculardan daha yüksek puan elde edebilecekleri öngörülmüştür. Anlamlı farklılıkların gözlenmemesi, her iki grup sporcuların da kariyer yetkinliği konusunda benzer deneyimler yaşadıklarına işaret etmektedir; bu da onların çeşitli zorluklarla başa çıkabilmek için benzer yetkinlikleri geliştirmiş olabileceklerini düşündürmektedir. Literatürde, sporcuların kariyer planlanmasının hem bireysel hem de takım sporları için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Wylleman ve Lavallee, 2004).

Kariyer planlama ölçeğinin ailenizde spor yapan var mı değişkenine göre (Tablo 3.10)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının ailenizde spor yapan var mı değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir Hipotezimiz (H_8)

reddedilmiştir ($p>0.05$). Genetik faktörler de kariyer planlamayı iyi veya kötü etkileyebilir. Ailede spora yatkınlık daha önce spor da rol model olan olan bireylerin kariyer planlaması rol modelden dolayı daha başarılı olabilir. Ayrıca ailenin spora bakış açısından da kariyer de başarı ve başarısızlık oranı artabilir veya azalabilir kaynaklanabilir. Bu da bireylerin çeşitli zorluklarla başa çıkabilmek için benzer kişilere ihtiyaç duymasına yol açabilir

(Tablo 3.11)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının herhangi bir işte çalışıyor musunuz değişkeni ve bir işte çalışıyorsanız sporla ilgili mi değişkenine göre incelendiğinde kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu ve eğitimin yeterliliği alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) Hipotez (H_9) reddedilmiştir. Günümüz ekonomik şartları spor bilimleri öğrencilerinin kariyer planlaması ve motivasyonuna olumsuz sonuçlar doğurabilir spor bilimleri öğrencilerinin kariyerlerinde nasıl daha başarılı olabilecekleri spor sektörleri konusuna yoğunlaşmak sadece büyük potansiyellere sahip öğrenciler için değil, aynı zamanda bu öğrencileri istihdam edecek muhtemel istihdam sağlayıcılar açısından da kariyer planlamalarında önemli gelişmeler sağlayacaktır. Ancak, bu etkinin belirli alt boyutlarda nasıl ortaya çıktığını anlamak için daha fazla araştırma gereklidir.

(Tablo 3.14)'deki ve (Tablo 3.13) bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanlarının üniversitenizde kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz değişkenine göre incelendiğinde kariyere yönelik inanç ve eğitimin doğruluğu alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) Hipotez (H_{11}) kısmen kabul edilmiştir. Ancak kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık ve seçimin doğruluğu alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır($p<0.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir. Spor bilimi öğrencilerinin kariyer merkezini veya benzer destek birimlerini yeterince bilmemesi, okul süresi ve mezuniyet sonrası doğru bir şekilde yönlendirilememiş spor elemanları doğurur. Bu nedenle öğrencilerin okul başlarında oryantasyon aşamaların bilgilendirme süreçlerinin yanı sıra , üniversite süreçlerinde öğrencilere yönelik kariyer merkezinde etkinlikler veya tanıtımlar spor elemanlarının doğru bir süreç yürütmesi için önem arz etmektedir.

(Tablo 3.15)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre incelendiğinde iç etkiler, hedef büyütme ve öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) . Ancak dış etkiler alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$) Hipotez (H_{15}) kısmen kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; 21 ve üzeri yaş grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir. Spor bilimleri öğrencilerini yaş değişkenine göre başarı odaklı motivasyon alt boyutlarını kapsayan yargılara verdikleri cevaplar arasındaki görüş ayrılıkları incelendiğinde dış etkiler alt boyutunda bir farklılık söz konusudur bu farklılığın 21 yaş ve üzeri yaş grubunun diğer yaşlara oranla geleceği ve kendi kendine yetebilmeyi motive olarak kendini üst düzeyde tutmayı başarı ve motivasyona diğer yaş gruplarının aksine daha fazla düşünüp dış etkenlerden daha başarılı bir şekilde yaşının verdiği olgunlukla baş etmesine bağlı olabilir.

Yapılan analizler sonucunda (Tablo 3.17), öğrencilerin okudukları bölüme göre başarı odaklı motivasyon puanlarında anlamlı bir farklılık saptanmamış ve bu nedenle H_{13} hipotezi reddedilmiştir ($F, p > .05$). Ancak, bu bulgu bazı çalışmalarla çelişmektedir. Örneğin, Şahin ve Çakar (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, Fen Bilgisi ve Beden Eğitimi öğretmenliği öğrencilerinin akademik motivasyon düzeylerinin Müzik öğretmenliği öğrencilerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, Demir ve Arı (2013) de Sınıf Öğretmenliği adaylarının akademik motivasyon düzeylerinin Okul Öncesi Öğretmenliği adaylarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

(Tablo 3.18)'daki bulgular incelendiğinde sınıf değişkenine göre başarı odaklı motivasyon ölçeği dış etkiler ($p<0.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür Hipotez (H_{14}) reddedilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda 4. Sınıfta eğitim gören katılımcıların 2. Sınıfta eğitim gören katılımcılara göre dış etkiler alt boyut puanının daha yüksek olduğu görülmüştür. Küçükosmanoğlu'nun (2015) yaptığı bir araştırmada, Müzik Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre motivasyonları incelenmiş ve dördüncü sınıf öğrencilerinin içsel ve dışsal motivasyonlarının diğer sınıflardaki öğrencilere kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Alemdağ ve diğerleri (2014) ise benzer bir çalışmada, birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin lehine anlamlı bir fark tespit etmiştir.

İncelemeler (Tablo 3.17) sonucunda, katılımcıların okudukları bölümü isteyerek seçip seçmemelerinin başarı odaklı motivasyon puanları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Bu nedenle H12 hipotezi reddedilmiştir. Ancak, tercih sürecinde istemediği bir bölüme yönlendirilen öğrencilerin akademik başarısızlık yaşama ihtimali yüksektir. Öğrencilerin motivasyon, mesleki beklenti düzeyleri ve akademik başarıları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunması, öğrencilerin bu faktörlerinin dikkate alınması gerektiğini gösterir. Bu nedenle öğrencilerin motivasyon ve beklentilerini artırmak için ders dışı etkinlikler düzenlenmesi ve bölümün gelecekteki kariyer fırsatları hakkında bilgilendirme yapılması büyük önem taşır.

(Tablo 3.19)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının başka bölüm okuma isteği değişkenine göre incelendiğinde dış etiler ve hedef büyütme alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p > 0.05$). Ancak iç etkiler ve öz bilinç alt boyutlarına anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p < 0.05$) Hipotez (H_{16}) kısmen kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; hayır yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin psikolojik durumları, okuduğu bölüm ile ilgili yetenek ve ilgisinin olması bireylerin başarısını ve motivasyonuna daha iyi etkileyebilir.

(Tablo 3.20)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının sporculuk geçmişi değişkenine göre incelendiğinde dış etiler, iç etkiler ve hedef büyütme alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p > 0.05$). Ancak öz bilinç alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p < 0.05$) Hipotez (H_{17}) kısmen kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; evet yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre sporculuk özgeçmişi olan spor bilimleri öğrencilerinin kişinin kendi varlığını duygu düşünce ve eylemlerinin farkındadır. Öz bilinçleri yüksek olan spor geçmişine sahip spor bilimleri öğrencileri başarı ve motivasyona daha iyi odaklanabilirler.

(Tablo 3.21)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının ne tür spor yapıyorsunuz değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0.05$) Hipotez (H_{18}) reddedilmiştir. Spor bilimleri öğrencilerinin takım veya bireysel spor yapması başarı odaklı motivasyon iç etkiler, dış etkiler, hedef büyütme,

öz bilinç alt boyutlarını etkilememektedir. Takım sporu veya bireysel sporlarda başarı veya başarısızlık başta sporcular olmak üzere bütün ekibi etkiler yine aynı şekilde bunları yapan spor bilimleri öğrencilerinin kendi kendine motive olmak hedefe doğru yola çıkmak bilincinin farkında olup dış etkilere uzak durmaktadır.

Analizler (Tablo 3.22) sonucunda, katılımcıların bir işte çalışıp çalışmamalarının başarı odaklı motivasyon ölçeğinin iç etkiler, hedef büyütme ve öz bilinç alt boyutlarında anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Ancak, dış etkiler alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve bu farkın "hayır" yanıtı veren grubun lehine olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$). Bu nedenle H₂₀ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu bulgular, Spor Bilimleri öğrencilerinin meslek sahibi olmalarına rağmen mutlaka bir işlerinin olmayabileceğini, veya bir işe sahip olmanın meslek sahibi olmak anlamına gelmediğini düşündürmektedir. Günümüz dünyasında meslek sahibi olmak giderek daha önemli hale gelmektedir. İsteksizce seçilen bir bölümde okuyan öğrencilerin mesleklerinde başarılı ve verimli olma olasılığı düşüktür. Hızlı değişimler bazı mesleklerin toplumsal statüsünü ve ekonomik imkanlarını azaltabilir, bu da meslek seçecek öğrenciler için ciddi bir sorun oluşturur. Mesleklerin temel özelliklerinden biri, toplumun gelişiminde üstlendiği önemli görevlerdir. Spor Bilimleri öğrencilerinin motivasyonları, öğrenme ortamları, öğretim yöntemleri ve bireysel beklentileri gibi faktörler, Türkiye'de sosyal hizmet mesleğinin itibarının düşük olması gibi dış etkenlerden olumlu veya olumsuz etkilenebilir

Aritmetik ortalamalara bakıldığında ortaya çıkan bu farklılığın; evet istiyorum yanıtını veren grubunun lehine olduğu tespit edilmiştir Öğrencilerin çoğunun sevdikleri için bu mesleği seçtiği saptanmıştır. Bazı öğrencilerin gelecekte başarı odaklı motivasyonunun düşmesine, iş bulma korkusu yaşamaya ve mezun olduğunda daha kolay iş bulma olanağı nedeniyle meslek seçimeler günümüzde işsizliğin yaygın olması sebebiyle değişebilmeye bağlanabilir.

(Tablo 3.22)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının herhangi bir işte çalışıyor musunuz değişkenine göre incelendiğinde iç etkiler, hedef büyütme ve öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0.05$). Ancak dış etkiler alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p < 0.05$) Hipotez (H₂₀) kısmen kabul edilmiştir. Bu bulgular, öğrencilerin iş hayatına dahil olmaları, içsel motivasyonlarını değiştirmede ancak çevre,

beklentiler, sosyal etkileşimler gibi dışsal faktörlerden etkilendiklerini göstermektedir. Dolayısıyla çevre, beklentiler, ekonomik kazanç gibi dışsal faktörler çalışma hayatında başarı motivasyonunu tetikleyici bir unsur olduğunu söyleyebiliriz.

(Tablo 3.24)'daki bulgular incelendiğinde bir işte çalışıyorsanız spor ile ilgili mi değişkenine göre başarı odaklı motivasyon ölçeği iç etkiler ($p<.05$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür Hipotez (H_{20}) reddedilmiştir. Farkın kaynağına ilişkin yapılan Tukey testi sonucunda evet yanıtını veren katılımcıların hayır yanıtını veren katılımcılara göre iç etkiler alt boyut puanının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, özellikle çalışan bireylerin sporla ilgilenmelerinin iş yaşamındaki motivasyonlarını da olumlu yönde etkileyebileceğine işaret etmektedir. Sporun bireyin yaşamına kattığı düzen, hedef odaklılık ve stresle başa çıkma becerileri, içsel motivasyonun güçlenmesine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, iş yaşamında başarıya odaklı bireylerin sporla ilgilenmeleri, sadece fiziksel sağlık açısından değil, psikolojik ve motivasyonel açıdan da önemli bir avantaj sunmaktadır. Bu durum, gelecekteki araştırmalarda bu ilişkiyi daha kapsamlı bir çerçevede incelemenin ve diğer etkileyen faktörleri göz önüne almanın önemini vurgulayabilir. Yapılan literatür taraması ışığında çalışma bulgumuza sonucu itibariyle benzerlik, zıtlık veya denklik gösteren başka bir çalışma bulunmamıştır.

(Tablo 3.25)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının kariyer planlama dersi aldınız mı değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) Hipotez (H_{21}) reddedilmiştir. Ancak, bu sonuç, kariyer derslerinin spor bilimleri öğrencilerinin başarı odaklı motivasyon üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha detaylı bir inceleme ve daha spesifik ölçütlerin kullanılmasının gerekliliğini vurgular. Gelecekteki araştırmalar, kariyer eğitimi ve başarı odaklı motivasyon arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine ele alarak bu alandaki bilgiyi genişletebilir. Yapılan literatür taraması doğrultusunda çalışmamızın bulgularından olan kariyer planlama dersi alma durumu ile başarı odaklı motivasyon eğilimi arasında çalışmamızı destekler nitelikte bir bulguya rastlanmamıştır.

(Tablo 3.26)'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların başarı odaklı motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının üniversitenizde kariyer geliştirme merkezi olduğunu biliyor muydunuz değişkenine göre incelendiğinde dış etkiler, iç etkiler, hedef büyütme, öz bilinç

alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) Hipotez (H_{22}) reddedilmiştir. Ancak, bu sonuç, kariyer geliştirme merkezi olduğunu bilme spor bilimleri öğrencilerinin başarı odaklı motivasyon üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha detaylı bir inceleme ve daha spesifik ölçütlerin kullanılmasının gerekliliğini vurgular. Gelecekteki araştırmalar, kariyer geliştirme merkezini bilme ve başarı odaklı motivasyon arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine ele alarak bu alandaki bilgiyi genişletebilir. Yapılan literatür taraması doğrultusunda çalışmamızın bulgularından olan kariyer eğitim merkezi bilme durumu ile başarı odaklı motivasyon arasında çalışmamızı destekler nitelikte bir bulguya rastlanmamıştır.

(Tablo 3.27)'ye göre, Kariyer Planlama Ölçeği ve Başarı Odaklı Motivasyon ölçeklerinin alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkisinde kariyer farkındalığı alt boyutu ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilin alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak kariyer farkındalığı alt boyutunun hedef büyütme alt boyutu arasında orta düzeyde ancak negatif yönde bir anlamı ilişkiye rastlanmıştır Hipotez (H_{23}) kısmen kabul edilmiştir. Mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç ve seçimin doğruluğu alt boyutları ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilin alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Eğitimin yeterliliği alt boyutu ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilinç alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Hedef büyütme alt boyutunun kariyer planlama ölçeği bütün alt boyutları arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. . Mesleki farkındalık, kariyere yönelik inanç ve seçimin doğruluğu alt boyutları ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilin alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Eğitimin yeterliliği alt boyutu ile dış etkiler, iç etkiler ve öz bilinç alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Hedef büyütme alt boyutunun kariyer planlama ölçeği bütün alt boyutları arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Kariyer farkındalığı bireyin kariyerini şekillendirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla kariyer farkındalığı ile dış ve iç etkiler, öz bilinç faktörler arasında pozitif yönde bir ilişki olması, bireylerin çevresel ve içsel motivasyon unsurlarından etkilendiği ve kendilerini daha iyi tanıdıkça kariyer yollarını seçmede daha bilinçli davrandıklarını söyleyebiliriz. Diğer taraftan, öğrencilerin kariyerini fazla sorgulaması ve kararsız kalması hedeflerini küçültmesine neden olabileceğini söyleyebiliriz. Bu durum,

öğrencilerin mesleki belirsizlik yaşamalarına ya da risk almaktan kaçınmalarına yol açabilir. Sonuç olarak, kariyer planlama sürecinde öğrencilerin içsel ve dışsal faktörlerle kendilerine yön verebildiklerini söyleyebiliriz. Öğrencilerin kendi farkındalık düzeylerini artırarak hedef belirleme süreçlerini daha sağlam temellere oturtmaları kariyer başarısını artırabilir.

Öneriler

Yapılan tez konusuna benzer çalışmalar üniversitelerde farklı eğitim programlarında öğrenim gören öğrencilere de uygulanabilir.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ile farklı fakültede okuyan öğrencilerin kariyer planlama boyutlarının başarı odaklı motivasyon üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalar yapılarak fakülteler arasındaki farka bakılabilir.

- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama boyutları ve başarı odaklı motivasyon düzeyleri arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalarda; katılımcı sayısının fazla olması, yaş aralığının geniş olması ve farklı spor branşlarından oluşan sporcuların katıldığı çalışmaların yapılması yapılacak olan çalışmaların niteliğini artırabilir.

Kariyer planlama ve başarı odaklı motivasyon ile ilgili çalışmalar öğretmen, antrenör ve öğrenci vb. çok farklı gruplarda da uygulanabilir.

Üniversite öğrencilerinin Kariyer planlama geliştirilebilmesi ve başarı odaklı motivasyon düzeyinin artırması için ilköğretim veya ortaöğretimde zorunlu ders olarak müfredata ilave edilebilir.

Eğitim öğretim kademesinin her basamağında kariyer planlama dersleri verilmelidir.

Tüm eğitim ve öğretim kurumlarının ders programı müfredatına kariyer planlama ve başarı odaklı motivasyonu artırmaya yönelik çeşitli sosyal, kültürel ve sportif organizasyonlar ilgili çalışmalar konulabilir.

Kariyer planlama gelişimini sağlamanın yanında başarı ve motivasyonu artırmak için daha küçük yaş gruplarıyla çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akarsu, Ö. (2023). Spor Bilimleri Öğrencilerinin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları İle Kariyer Planları Arasındaki İlişki. *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Iğdır Üniversitesi, LEE.
- Akoğlan-Kozak, M. ve T. Dalkıranoglu (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, 41-52.
- Aktan, S. (2012). Öğrencilerin Akademik Başarısı, Öz Düzenleme Becerisi, Motivasyonu ve Öğretmenlerin Öğretim Stilleri Arasındaki İlişki. *(Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Balıkesir Üniversitesi, SBE.
- Alemdağ, C., E. Öncü ve A. K. Yılmaz (2014). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Akademik Motivasyon ve Akademik Öz-Yeterlikleri. *Spor Bilimleri Dergisi*. Cilt 25, Sayı 1, 23-35.
- Allyn B., P. Wylleman ve D. Lavalley (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology, A lifespan*
- Arnold, J. (1998). *Work Psychology*. G.B: Financial Times Professional Limited.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational Determinants Of Risk-taking Behavior. *Psychological Review*, Cilt 64, Sayı 6, 359–372.
- Aydın, F. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Sakarya Üniversitesi, SBE.
- Aytaç, S (1997). *İş Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, İstanbul: Epsilon.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bardick, A.D., K.B. Bernes vd. (2004). Junior High Career Planning: What Students Want, *Canadian Journal of Counselling*, Cilt 38, Sayı 2. 104-117.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Bektemür, G., S. Demiray ve D. Özdemir Ürkmez (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, 7-13.
- Bozyiğit, E. ve N. Gökbaraz (2020). Career Stress Determinants of The Students in Faculty Of Sports Sciences. *Journal of Computer and Education Research Year*, Cilt 8, Sayı 15, 181-200.
- Büyüköztürk, Ş., E. Kılıç Çakmak vd. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O., S. Ercan ve M. Gökerik (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: *Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 7, 2065-2076
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cecić Erpič, S., P. Wylleman ve M. Zupančič (2004). The effect of athletic and non-athletic factors on the sports career termination process. *Psychology of Sport and Exercise*, Cilt 5, Sayı 1, 45–59.
- Çatır, O. ve M. Karaçor (2016). İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı 1, 201-220.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Deci, E. L. ve R. M. Ryan (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science ve Business Media.
- Demir, M. K. ve E. Arı (2013). Öğretmen Adaylarının Akademik Güdülenme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, Cilt 9, Sayı 3, 265-279.
- Dilmen, A. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Kariyer Planlamasında Duygusal Zekânın Rolü. *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Akdeniz Üniversitesi, SBE.

- Duda, J. L. ve J. G. Nicholls (1992). Dimensions of Achievement Motivation in Schoolwork and Sport. *Journal of Educational Psychology*, Cilt 84, Sayı 3.
- Durna, U. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 319-343.
- Ege, C. (2021). Spor Örgütlerinde Mükemmeliyetçilik Algısı ile Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki. *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, LEE.
- Ege, C. (2021). Spor Örgütlerinde Mükemmeliyetçilik Algısı İle Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki (Spor İstanbul Örneği). *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, LEE.
- Ergün, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama. *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Marmara Üniversitesi, SBE.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*. Sayı 6, 1.
- Fidan, N. (1985). *Okulda Öğrenme ve Öğretme: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara: Alkım Kitapçılık ve Yayıncılık.
- Greco, L. ve M. Kraimer (2018). Kariyer yönetimi sürecinde hedef belirleme: Bir kimlik teorisi perspektifi. *Uygulamalı psikoloji dergisi perspective* (pp. 507–527). Fitness Information Technology.
- Greenhaus, J. H., S. Parasuraman ve W. M. Wormley (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, Cilt 33, Sayı 1, 64–86.
- Gürdoğan, A. ve S. Atabey (2015). Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 91-113.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hamamcı, Z. ve K. Hamurlu (2005). Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumlar ve Bilgi Düzeylerinin Çocuklarının Mesleki

- Karasızlıklar ile İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 10, 55-69.
- Haratsis, J., M. Hood ve P. Creed (2015). Genç Yetişkinlerde Kariyer Hedefleri. *Kariyer Gelişimi Dergisi*, Sayı 42, 431 - 445.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, Cilt 46, Sayı 1, 53–62.
- Hirschi, A. (2010). Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, Cilt 36, Sayı 3, 228-245.
- Hoekstra, H. A. (2011). A Career Roles Model of Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, Sayı 78, 159–173
- Judge, T. A., D. M. Cable vd. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, Cilt 48, Sayı 3, 485–519.
- Kaya, M. (2014). Kamu Çalışanlarında Kariyer Planlamasının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 31, 41–54.
- Kılıç, Y., Z. Coşkun ve Y. E. Karakaya (2020). Spor Bilimleri Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Geleceklerine Yönelik Tutumları. *Opus International Journal of Society Researches*, Cilt 15, Sayı 23, 2064-2078.
- King, I. M. (1981). *A Theory for Nursing: Systems, Concepts, Process*. Albany, NY: Delmar Publishers.
- Köseoğlu, B. (2010). Uzak Yol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz. *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE.
- Küçükosmanoğlu, H. O. (2015). Müzik Öğretmeni Adaylarının Akademik Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma (Konya ili Örneği). *Sanat Eğitimi Dergisi*. Cilt 3, Sayı 1, 1-21.
- Lavallee, D. (2005). The Effect of a Life Development Intervention on Sports Career Transition Adjustment. *The Sport Psychologist*, Cilt 19, Sayı 2, 193–202.

- Lent, R. W., S. D. Brown ve G. Hackett (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 45, Sayı 1, 79–122.
- Locke, E. A. ve G. P. Latham (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, Cilt 57, Sayı 9, 705–717.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, Cilt 50, Sayı 4, 370–396
- Navigator, A. (2017). *Kariyer hedeflerinize doğru bakmak. Kimya ve Mühendislik Haberleri. perspective (pp. 507–527)*. Fitness Information Technology.
- Nicholls, J. G. (1989). *The Competitive Ethos and Democratic Education*. Harvard University Press.
- Niles, S. G. ve J. Harris-Bowlsbey (2017). *Career Development Interventions in the 21st Century*. Boston, MA: Pearson.
- Özkan, R. (2023). Profesyonel Futbol Kulüp Yöneticilerinin Liderlik Yönelimleri, Kişilik Özellikleri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, SBE.
- Öztürk, M. (2020). Üniversite Kariyer Gelişim Programının Öğrencilerin Kariyer Farkındalığı, Karar Verme Yetkinliği ve Stresi Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, LEE.
- Reeve, J. ve W. Lee (2018). A Neuroscientific Perspective on Basic Psychological Needs. *Journal of Personality*, Cilt 87, Sayı 1, 102-114.
- Roberts, G. C. (2001). *Understanding the Dynamics of Motivation in Physical Activity: The Influence of Achievement Goals on Motivational Processes*. In G. C. Roberts (Ed.), *Advances in Motivation in Sport and Exercise* (pp. 1–50). Human Kinetics.
- Rogers, M.E., P.A. Creed ve I. Glendon (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Cognitive Perspective, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 73, Sayı 1, 132-142.

- Ryan, R. M. ve E. L. Deci (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, Cilt 55, Sayı 1, 68–78.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley ve Sons.
- Savickas, M. L. (2013). *Career Construction Theory and Practice*. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley.
- Schunk, D. H., P. R. Pintrich ve J. L. Meece (2008). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (3rd ed.). Pearson.
- Seçer, H. (2013). Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Pamukkale Üniversitesi’nde Bir Araştırma. (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Pamukkale Üniversitesi, SBE.
- Selçuk, Z., (2000). *Gelişim ve Öğrenme*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Smith, M. ve I. Waddington (2014). *Social psychology in sport and exercise: Linking theory to practice*. Palgrave Macmillan.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, Cilt 13, Sayı 4, 249–275.
- Spittle, M, K. Jackson ve M. Casey (2009). Applying Self Determination Theory to Understand the Motivation for Becoming a Physical Education Teacher. *Teaching and Teacher Education*. Sayı 25, 190-197.
- Stambulova, N. (2003). Athletic career transitions and career termination. In J. M. Silva ve D. E. Stevens (Eds.), *Psychological Foundations of Sport* (pp. 606–631).
- Stambulova, N. B. ve P. Wylleman (2019). Psychology of athletes’ dual careers: A state-of-the-art critical review of the European .
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 16, Sayı 3, 282–298.

- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown ve L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Şahin, H. ve E. Çakar (2011). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğrenme Stratejileri ve Akademik Güdülenme Düzeylerinin Akademik Başarılarına Etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, 519-540.
- Şenyüzlü, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinde Spora Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Tekin, M. (2014). Sporcularda Kariyer Planlaması ve Kariyer Sonrasına Hazırlık Süreci. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 19, Sayı 3, 13–22.
- Turhan, M. Ö., M. Y. Erman vd. (2022). Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlamalarının Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sosyal ve Beşerî Bilimlerde Güncel Araştırmalar-I*.
- Ulusoy, A. (2007). *Güdülenme*. A. Ulusoy, *Eğitim psikolojisi kitabında bölüm* (Ed.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Weinberg, R. S. ve D. Gould (2014). *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (6th ed.). Human Kinetics.
- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, Cilt 92, Sayı 4, 548–573.
- Weiner, B. (1986). *An Attributional Theory of Motivation and Emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Wylleman, P. ve D. Lavallee (2004). *A developmental perspective on transitions faced by athletes*. *Developmental sport and exercise psychology: A Lifespan Perspective*, 507-527.
- Yavuz Eroğlu, S. (2020). Career Planning Levels: A Study on Students of Physical Education and Sports School. *International Journal of Education Technology ve Scientific Researches*, Sayı 5, 11.

- Yeşilyaprak, B. (2011). *Kariyer Danışmanlığı: Kuramlar, Modeller, Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen Adaylarının Kariyer Stresinin Karma Araştırma Yaklaşımı ile İncelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 93-105.
- Yurtsızoglu, Z. ve O. Gül (2023). Kariyer Eğitimi ve Kariyer Planlama Farkındalığının Spor Endüstrisi İçin Önemi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, Cilt 42, Sayı 1, 431-468.



EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, Muş Alparslan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında öğrenim gören Yüksek lisans öğrencisi tarafından yürütülmekte ve "Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Düzeylerinin Başarı Odaklı Motivasyona Etkisinin İncelenmesi" amaçlanmaktadır. Bu çalışmada elde edilecek veriler bilimsel amaç için kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar, araştırmanın amacına ulaşmasında kritik role sahiptir. Bilgileriniz üçüncü kişi veya kurumlar ile paylaşılmayacak ve amacı dışında kullanılmayacaktır. Çalışma hakkındaki sorularınız için aşağıdaki iletişim bilgilerinden araştırmacıya ulaşabilirsiniz.

Çalışmayı Yürüten:

Berkay ÖZEL

Çalışmayı Yöneten:

Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU

Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı

Kişisel Bilgi Formu (EK-1)	
Medeni durumunuz	☐ Evli ☐ Bekar
Yaşınız	
Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Kadın
Gelir Durumunuz	☐ İyi ☐ Orta ☐ Kötü
Bölümünüz	☐ Spor Yöneticiliği ☐ Rekreasyon ☐ Antrenörlük ☐ Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri ☐ Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği
Sınıfınız	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
Bu bölümü isteyerek mi tercih ettiniz	☐ Evet ☐ Hayır
Başka bölüm okumak ister misiniz	☐ Evet ☐ Hayır
Sporculuk geçmişiniz var mı	☐ Var ☐ Yok
Millilik belgesine sahip misiniz	☐ Evet ☐ Hayır
Ne tür spor yapıyorsunuz	☐ Bireysel ☐ Takım
Ailenizde spor yapan var mı	☐ Var ☐ Yok
Anne eğitim Düzeyi	☐ Okur yazar değil ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisans üstü veya doktora

Baba eğitim Düzeyi	☐ Okur yazar değil ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisans üstü veya doktora
Mezuniyet sonrası okuduğunuz bölümde iş yapmak istiyor musunuz	☐ Evet, istiyorum ☐ Hayır, istemiyorum
Okuduğunuz bölüme yönelme nedeniniz	☐ Mesleki Amaç ☐ Akademik Kariyer ☐ Kişisel gelişim ☐ Eğitimci olmak ☐ Bireysel Amaç ☐ Hayal/Hedef ☐ İlgi ☐ Sporcu Olmak ☐ Yönlendirme
Lisede eğitim gördüğünüz okul türü	☐ Anadolu Lisesi ☐ Öğretmen Lisesi ☐ Düz Lise ☐ Meslek Lisesi ☐ Spor Lisesi ☐ Yabancı Lise
Herhangi bir işte çalışıyor musunuz	☐ Evet, Çalışıyorum ☐ Hayır, Çalışmıyorum
Bir işte çalışıyorsanız spor ile ilgili mi	☐ Evet, sporla ilgili ☐ Hayır, sporla ilgili değil ☐ Çalışmıyorum
Kariyer planlama dersi aldınız mı	☐ Evet ☐ Hayır
Üniversitenizde kariyer merkezi olduğunu biliyor musunuz	☐ Evet ☐ Hayır
Üniversitenizde ki kariyer merkezine hiç gittiniz mi	☐ Evet ☐ Hayır

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Etik Kurul Kararı

Toplantı Tarihi: 08.11.2023	Toplantı Sayısı: 9	Karar Sayısı: 73
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Ekrem ALMAZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır. KARAR-44: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 16.10.2023 tarihli ve 112774 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi. Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü danışmanlığı Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU tarafından yürütülen Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı 220233007 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Berkay ÖZEL'in "Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Düzeylerinin Başarı Odaklı Motivasyona Etkisinin İncelenmesi" konulu tez çalışması Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmüş olup, durumun Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne bildirilmesine, Oy birliği ile karar verildi.		
BAŞKAN (e-imzalıdır) Prof. Dr. Ekrem ALMAZ Kurul Başkanı		
ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Canan DEMİR YILDIZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Ramazan Şamil TATIK Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Doç. Dr. Muhammed Fatih BİLİCİ Spor Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Yusuf AYDIN İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÇİFTÇİ Sağlık Hizmetleri MYO Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇLI Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİREL İletişim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-imzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Gözde YETİM Spor Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi	

MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırmanın Başlığı:	“Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Düzeylerinin Başarı Odaklı Motivasyona Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışma.
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih:	16.10.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih:	08.11.2023
Karar tarihi	08.11.2023

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad soyad ve imzaları.

Başkan

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Ekrem ALMAZ

Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Canan DEMİR YILDIZ

Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Ramazan Şamil TATIK

Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Muhammed Fatih BİLİCİ

Üye

(e-imzalıdır)

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf AYDIN

Üye

(e-imzalıdır)

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÇİFTÇİ

Üye

(e-imzalıdır)

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇLI

Üye

(e-imzalıdır)

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİREL

Üye

(e-imzalıdır)

Dr. Öğr. Üyesi Gözde YETİM