

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
FARKINDALIKLARI İLE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS

Yunus İLHAN

OCAK-2025
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
FARKINDALIKLARI İLE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER
AWARENESS AND EFFECTIVE COMMUNICATION SKILLS OF SPORTS
MANAGEMENT DEPARTMENT STUDENTS**

YÜKSEK LİSANS

Yunus İLHAN

**OCAK-2025
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
FARKINDALIKLARI İLE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER
AWARENESS AND EFFECTIVE COMMUNICATION SKILLS OF SPORTS
MANAGEMENT DEPARTMENT STUDENTS**

YÜKSEK LİSANS

Yunus İLHAN

Danışman: Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU

**OCAK-2025
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıkları İle Etkili İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

30.01.2025

.....
Yunus İLHAN

TEŞEKKÜR

Tez danışmanlığımı üstlenen ve çalışmalarımın yürütölüp sonuçlandırılması sırasında yol gösteren, Doç. Dr. Yeşim BAYRADAROĞLU' na şükranlarımı sunarım. Hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan, her zaman beni destekleyip yanımda olan, sen bu işi yaparsın deyip beni harekete geçiren kıymetli eşim Nihal İLHAN' a, yüksek lisans eğitimim sırasında bana maddi ve manevi destek olan annem Engin İLHAN' a ve tez yazım aşamasında vakitlerinden aldığım çocuklarım Emine Hira, Berra Sena ve Recep Ali Salih'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yunus İLHAN
GÜMÜŞHANE – 2025

ÖZET

Araştırmanın amacı, Spor Yöneticiliği Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer farkındalıkları ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama kullanılmıştır. Çalışma, 2023- 2024 Eğitim Öğretim Yılında, Gümüşhane Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde öğrenimlerini sürdüren 240 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları olarak, Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen Kariyer Farkındalığı Ölçeği (KFÖ) ile Buluş, Atan ve Sarıkaya (2016) tarafından geliştirilen İletişim Becerileri Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS (v22.0) programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgilere ve alt boyutlarına göre incelemeler yapılmış çeşitli farklılaşmalar gözlenmiştir. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ile etkili iletişim becerilerini kullanma düzeyleri arasında anlamlı pozitif doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir. ($p<0.05$) Belirli demografik özelliklerin kariyer farkındalıklarını etkilediği, bazı özelliklerin ise etkilemediği görülmektedir. Etkili iletişim becerilerinin ise, ailenin yaşadığı yer, aylık gelir, iyi bir kariyer cümlesindeki öncelikleri etkili iletişim becerilerini etkilemektedir. Bunun yanında, bazı demografik özelliklerin ise etkili iletişim becerilerini etkilemediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerisine sahip olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Etkili iletişim becerileri, Kariyer farkındalık, Spor, yönetim

SUMMARY

The purpose of the research is to examine the relationship between career awareness and effective communication skills of students studying in the Department of Sports Management. Relational scanning, which is one of the quantitative research methods, was used in the research. The study was carried out with the participation of 240 students studying in the Department of Sports Management at Gümüşhane University in the 2023-2024 Academic Year. As data collection tools, Career Awareness Scale (CAS) developed by Yaşar and Sunay (2019) and Communication Skills Scale developed by Buluş, Atan and Sarıkaya (2016) were used. SPSS (v22.0) program was used for data analysis. Examinations were made according to demographic information and sub-dimensions of the students participating in the study and various differences were observed. It was determined that there was a significant positive linear relationship between the participants' career awareness levels and their level of using effective communication skills. ($p<0.05$) It was observed that certain demographic characteristics affected career awareness, while some characteristics did not. Effective communication skills are affected by the place where the family lives, monthly income, and priorities in a good career sentence. In addition, it has been determined that some demographic characteristics do not affect effective communication skills. In the light of the findings, it can be said that the students who participated in the research have career awareness and effective communication skills.

Keywords: Effective Communication skills, Career awareness, Sports, management

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	IV
TEŞEKKÜR	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
EKLER DİZİNİ	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIV
1.GİRİŞ	1
2.İLETİŞİM VE İLETİŞİM MODELLERİ	3
2.1.İletişim Kavramı ve Özellikleri	3
2.2.İletişimin Tanımı	3
2.3.İletişim Türleri	4
2.3.1.Sözlü İletişim	4
2.3.2.Sözsüz İletişim	5
2.3.3.Yazılı İletişim	5
2.3.4.Görsel İletişim	5
2.4.İletişim Süreci ve Öğeleri	6
2.4.1.Kaynak	6
2.4.2.Kodlama, Kod Alma (Şifreleme)	6
2.4.3.Mesaj (İleti)	7
2.4.4.Kanal	7
2.4.5.Alıcı	7
2.4.6.Geri Bildirim (Feed-Back)	8
2.4.7.Gürültü	8
2.4.8.Çevre	8
2.5.İletişim Modelleri	8
2.5.1.Aristo Modeli	9
2.5.2.Shannon ve Weaver Modeli (1949)	9
2.5.3.Lasswell Modeli	10

2.5.4.Cüceloğlu Kişiler Arası İletişim Modeli	11
2.6.İletişim Becerilerini Engelleyen Faktörler	12
2.7.İletişim Becerilerini Arttırma Yolları.....	14
3.SPOR VE İLETİŞİM	16
3.1.Spor ve Sporun Tarihsel Gelişimi.....	16
3.2.Spor ve İletişim Becerileri.....	17
3.3.Sporda İletişim Boyutları	18
3.4.Sporun İşlevleri.....	19
3.4.1.Sporun Toplumsal İşlevleri	19
3.4.2.Sporun Ekonomik İşlevleri	20
3.4.3.Sporun Psikolojik İşlevleri	22
3.5.Spor Yöneticiliği ve İletişim.....	22
3.6.Sporda İletişime Engel Olan Faktörler	23
3.7.İletişimde Sporcuya Düşen Görevler	25
3.8.Sporda İletişim İletişimin Verimli Olması İçin Gerekli Davranışlar	26
4.KARİYER FARKINDALIK	28
4.1.Kariyer Kavramı ve Tarihçesi	28
4.1.1.Kariyer Yönetimi	29
4.1.2.Kariyer Planlama.....	30
4.1.3.Kariyer Geliştirme.....	30
4.1.4.Bireysel Kariyer Geliştirme	31
4.1.5.Kariyer Seçimi	31
4.1.6.Kariyer Farkındalık	32
5.SPOR VE KARİYER FARKINDALIK	34
5.1.Spor Eğitimi Kavramı ve İçeriği.....	34
5.1.1.Eğitim	34
5.1.2.Spor Eğitimi	34
5.1.3.Spor İçerikli Eğitimi Kapsamında İstihdam	34
6.MATERYAL VE YÖNTEM	38
6.1.Araştırma Etiği.....	38
6.2.Araştırmanın Modeli	38
6.3.Araştırma Süreci	38
6.4.Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
6.5.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	39
6.6.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	39

6.7. Veri Toplama Aracı	41
6.7.1. Kişisel Bilgi Formu:	41
6.7.2. Etkili İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği	42
6.7.3. Kariyer Farkındalık Ölçeği	43
6.8. Araştırma Soruları	43
6.9. Verilerin Analizi	44
7. BULGULAR	46
8. TARTIŞMA VE SONUÇ	71
8.1. Tartışma	71
8.2. Sonuç	90
8.3. Öneriler	92
8.3.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler	92
8.3.2. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler	93
KAYNAKÇA	95
EKLER	116
ETİK KURUL KARARI	121
ÖZGEÇMİŞ	122

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	39
Tablo 2. Güvenilirlik analizi sonuçları	46
Tablo 3. Katılımcıların kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri düzeyleri.....	46
Tablo 4. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ile etkili iletişim becerileri düzeyleri arasındaki ilişki.....	47
Tablo 5. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi.....	48
Tablo 6. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin yaşa göre incelenmesi	49
Tablo 7. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin mezun olunan liseye göre incelenmesi.....	50
Tablo 8. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin sınıfa göre incelenmesi.....	52
Tablo 9. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin ailenin yaşadığı yere göre incelenmesi	53
Tablo 10. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin anne ve babanın tutumuna göre incelenmesi.....	56
Tablo 11. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin aylık gelire göre incelenmesi	58
Tablo 12. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin bölümü tercih etme nedenine göre incelenmesi.....	60
Tablo 13. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin yapılmak istenen mesleğe göre incelenmesi.....	63
Tablo 14. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin fiziksel aktivite yapma sıklığına göre incelenmesi	65
Tablo 15. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin iyi bir kariyer cümlesindeki önceliğe göre incelenmesi.....	67
Tablo 16. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin iletişim beceri düzeyine göre incelenmesi.....	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İletişim sistemi	4
Şekil 2. Aristo Modeli (Demiray, 2010).	9
Şekil 3. Shannon ve Weaver modeli	10
Şekil 4. Lasswell modeli(Demiray, 2010).....	11
Şekil 5. Cüceloğlu (2006) modeli	12



EKLER DİZİNİ

Ek 1.Etkili İletişim Becelerileri Örneği	116
Ek 2.Kariyer Farkındalık Ölçeği	119



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Arş.	: Araştırma
AB	: Avrupa Birliği
AGNO	: Aritmetik Genel Not Ortalaması
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktora
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve benzeri
v.d.	: Ve diğerleri, ve devamı
y.y.	: Yayıncı bilinmiyor

1. GİRİŞ

İnsanların yaşamları boyunca yaptıkları ve yapacakları işte ilerleme durumlarına kariyer denir. Bireylerin yaşamlarındaki en önemli kararlardan birisi kariyer seçimi yapmaktır. Kariyer planlama belli bir süreci kapsamaktadır. Kişiler, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda okumak istedikleri liseyi ve sonrasında gitmek istedikleri üniversiteye karar vererek kariyer seçim süreçlerini devam ettirirler. Kimlik arayışı içerisinde olan birey, geleceğe yönelik kariyer ve meslek seçme gibi kaygılar yaşayabilmektedir. Bireylerin kariyer seçiminde yaşadıkları olumsuzluklar meslek seçimi aşamasında kaygıya dönüşebilmektedir. Özellikle son yıllarda kariyer, kariyer planlama ve kariyer farkındalık konularında yapılan bilimsel çalışmaların arttığı görülmektedir. Bu artışın nedeni, kariyer planı konusunda bireylerin doğru karar verme stratejilerine ihtiyaç duyması olarak gösterilebilir (Popescu, 2015).

İş hayatına atılmadan önce, bireylerin kendi özelliklerinin farkında olmaları gerekmektedir. Kır ve Er (2007) bireylerin kariyer planlamada doğru karar verebilmeleri için ilk olarak öz değerlendirmelerini yapabilmelerinin, kendi özelliklerinin farkında olmalarının önemli olduğundan bahsetmektedir. Kişilerin kendi özelliklerinin farkında olmaları öz yeterlilikle yakından ilişkilidir. Öz yeterlik; bireyin sosyal, mental, psikolojik ve fiziksel yeterliliklerini içine alan, varılmak istenen noktaya doğru yönelim yapılmasını gerektiren bütünsel bir durumdur. Bandura, öz yeterlik algısı yüksek olan bireylerin sahip olmak istediği iş konusundaki performanslarının da yüksek olduğuna değinmiştir (Bandura 1997). Ayrıca Bandura öz yeterliğin sadece bireyin sahip olduğu beceriler olmadığını, bunu yanında bireyin bu beceriler ile değişik ortamlarda, aldığı görevlerde neleri yerine getirebileceğine dair inançlarını da içine aldığını belirtmektedir (Bandura 1997). Yapılan araştırmalar, öz yeterlik algıları farklı olan öğrencilerin hedeflerini seçmede ve bu belirledikleri hedefleri hayata geçirmeleri kademelerindeki süreklilikleri, emekleri, duruşları gibi stratejilerini kullanma konusunda ve bunların neticesinde ortaya çıkan çabalarında farklılıkların olduğunu belirtmektedir (Alivernini ve Lucidi, 2011).

İnsanların, doğduğu andan başlayarak yakın çevresiyle iletişim ve etkileşim kurmaya çalıştığı bilinmektedir. Gelişen teknoloji bir taraftan iletişimi kolaylaştırırken, diğer taraftan sağlıklı iletişim kurulmasına olanak sağlayabilmektedir. Bu nedenle iletişimin teknik olarak uygulanabilmesinin ve etkili iletişim becerilerinin geliştirilmesinin günümüzde kaçınılmaz bir durum olduğu görülmektedir.

Spor, bireyleri etkili ve sağlıklı bir şekilde s¼rekli besleyen genel bir eğitim faaliyetidir. Bireyin huzur ve mutluluğu, fiziksel ve zihinsel sağlamlığa bağlıdır. Spor, toplumların diğer toplumlarla yakın temas içerisinde olmalarını sağlayan ve bu teması s¼rekli kılan etkili bir araçtır. Etkili iletişimin ¼nemli olduğu alanlardan biri de, Spor Y¼neticiliđi B¼l¼m¼nde eğitim alan ¼đrencilerin, kariyer farkındalıklarının olmasıdır (Yetim, 2014).

Spor Bilimleri Fak¼ltelerini okumak isteyen bireylerin, mezun olduktan sonra ¼nlerinde oldukça geniş iş ve kariyer seçenekleri bulunmaktadır. Bireyler bu durumdan dolayı spor bilimlerini tercih etmektedirler. Bu bireylerin seçtikleri kariyerlerden biri de spor y¼neticiliđi b¼l¼m¼d¼r. Bu b¼l¼mden mezun olan bireyler gerek devlette ve gerekse de ¼zelde çeşitli y¼netim kademelerinde g¼rev almaktadırlar. Spor y¼neticiliđi b¼l¼m¼¼zerine kariyer seçimine karar veren bir birey, iş ortamında kendi g¼revini yerine getirebilmek için çalışma arkadaşları ile doğru iletişim içerisinde olması gerekmektedir.

Bu çalışmada, spor y¼neticiliđi b¼l¼m¼nde okuyan ¼đrencilerin formal ve informal yoldan aldıkları iletişim becerileri eğitimlerinin ve kariyer farkındalıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Değişken ve ¼rneklem grubu açısından benzer çalışmalara az rastlanılmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literat¼re katkı sağlayacağı d¼ř¼n¼lmektedir.

2. İLETİŞİM VE İLETİŞİM MODELLERİ

2.1. İletişim Kavramı ve Özellikleri

İletişim, insanlığın tarihi kadar eskidir. İnsanlığın varlığıyla kuşaktan kuşağa aktararak günümüze kadar devam eden, sürekli değişen ve gelişen bir olgudur.

İletişim kavramı dilimize son yıllarda girmiş bir kelimedir. İletişim kelimesinden önce iletişimasyon sözcüğü kullanılmaktaydı (Sönmemiş, 2021).

İnsanoğlunun ihtiyaçları sınırsızdır. Yalnız başına yaşayamayacak ve yaratılış fıtratı gereği sosyal bir varlıktır. Bireylerin sınırsız ihtiyaçlarının en başında iletişim gelmektedir. İnsanlar çoğu ihtiyaçlarını karşılamak için sosyal varlık olması sebebiyle başka insanlarla iletişim kurması gerekmektedir. İletişim çok yönlü olarak kurulmaktadır. İletişimin kurulma sebepleri arasında, yakınlık kurmak, aktarmak, ifade etmek, anlamak ve anlatmak, keşfetmek, öğrenmek veya öğrendiğini karşıya doğru bir şekilde aktarmak olduğunu belirtmektedir (Kılıç, 2018). Etkili ve güçlü iletişim becerilerine sahip olmak, bireyin sosyal hayatta diğer insanlarla olan bireysel ilişkilerini kurabilmesi, yaşadığı sosyal çevreye uyum sağlayabilmesi ve bu sebeple güzel bir yaşam sürdürebilmesinin ön şartıdır (Elkatmış ve Ünal, 2014). Etkili ve güçlü iletişim kuran insanlar, sosyal hayata kolay bir şekilde uyum sağlarlar. Bu adaptasyonu sağlayan bireylerin, yaşam memnuniyeti ve yaşam kalitesi de artmaktadır (Akkaya, 2018). Bireyler arası iyi bir anlaşma iyi bir etkili iletişim becerisinden geçer. Bir birey başka bir bireyle sağlam bir iletişim kurarsa ve iyi bir etkili iletişim becerisine sahip olursa, diğer bireyler onu o kadar doğru anlar ve o da karşısındaki bireyleri daha iyi bir şekilde tanıyabilir ve böylece kişiler arası olumlu yönde sağlam ilişkiler kurulmuş olur (Akkaya, 2018).

2.2. İletişimin Tanımı

İletişimle ilgili yapılan farklı tanımlar vardır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

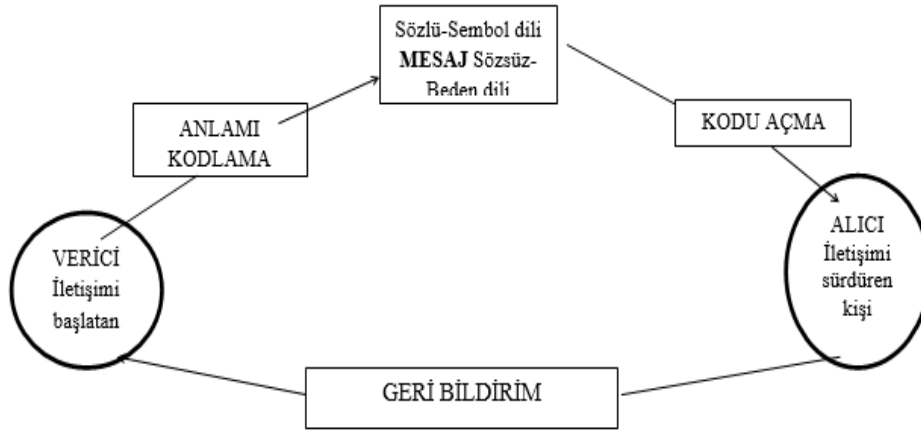
İşcan (2013) göndericiden alıcıya, doğru kanaldan verilerin aktarılması durumunu iletişim olarak söylemektedir.

Eroğlu (2012)'na göre iletişimin iki temel amacı vardır: Birincisi iletişime geçtiğimiz kişiye anlaşılabilir doğru mesajları iletmek, ikincisi ise bu kişinin tutum ve davranışlarında kalıcı değişikliğe sebep olmaktır.

İletişim; bireylerin, beyinsel fonksiyonlarının yanında, duygularını da içine alan, çeşitli semboller yardımıyla kişiler arasında karşılıklı etkileşime geçme amacıyla geçirilen zamana verilen isimdir (Çalışkan ve Karadağ, 2010).

İletişim, hedefe ulaşmak için davranışları etkilemek amacıyla bireyler arasında sözel ya da sözel olmayan farklı mekanizmalarla birbirlerini anlama gayretidir. Bireylerin yaşam kalitelerini geliştirmelerinin iletişimi en üst düzeyde kullanmalarıyla mümkün olabileceği ifade edilebilir (Jones vd., 1981).

Gürüz ve Temel Eğinli (2011) ise "Bilgi, duygu ve düşüncelerin iletişime geçen bireyler arasında paylaşılması olmakla birlikte, aynı zamanda birey veya bireylerin tutumlarını etkilemeye yönelik bir hareket biçimi; başka bir ifade ile iletişime bireyler arasında doğru kanaldan bilgi alışverişi yapmak amacıyla oluşturulan bir ilişkiler sistemi" olarak iletişimi tanımlamışlardır.



Şekil 1. İletişim sistemi

2.3. İletişim Türleri

İletişim türleri dört grupta toplanmaktadır. Bu türler: sözlü, sözsüz, yazılı ve görsel iletişimidir (Dağ, 2014).

2.3.1. Sözlü İletişim

Sözlü iletişim insanlığın varoluşundan bu zamana kadar ses ve konuşulan dilin senkronizasyonu ile birlikte var olan ve sürekli gelişim gösteren bir yapıya sahiptir. Günlük hayatımızda en fazla kullanılan iletişim biçimidir. Sözlü iletişim, en az iki kişinin bulunduğu her yerde en çok ve en faal kullanılan iletişim yöntemidir (Ergin, 2012). Günlük iletişim alanlarında, ilişkilerde, uzmanlık meslek dallarında, eğitim ve öğretimde, birincil iletişim yolu sözlü iletişim olmaktadır. Yazının icadıyla sözlü iletişim araç sallaşmıştır ve insanlık tarihinin vazgeçilmez bir yapı taşı olarak

kullanılmaktadır (Erdönmez, 2019). Hayatımızın her safhasında yaptığımız bireysel veya grupla sohbetlerimizden, iş görüşmelerine, konferanslardan seminerlere, kurslara kadar birçok aktivitelerimizde sözel iletişim kullanılır (Mısırlı, 2013). Sözlü iletişim sırasında çok fazla tekrarlardan uzun ve sıkıcı konuşmalardan sakınılmalıdır (İl, 2018). İnsanların sözlü iletişimde konuştukları önem arz etmekteyken, trans-dil iletişiminde ne anlattığı değil nasıl bir üslupta anlattığı önemlidir (Dökmen, 2015). Sözlü iletişimi daha etkili kullanmak için; ses tonunun iyi ayarlanması, diksiyonun düzgün olması, daha anlaşılır konuşulması, karşımızdakiyle göz teması kurulması gibi unsurların sözlü iletişimde önemli olduğu söylenebilir.

2.3.2. Sözsüz İletişim

İnsanların beden hareketleriyle el, kol, göz, yüz jest ve mimikleriyle anlatmak istediğini karşı tarafa ifade etme biçimine sözsüz iletişim denir. Bu bağlamda iletişime geçilen mekânın fiziki durumu, kılık kıyafet ve renkler sözsüz iletişimin içerisinde değerlendirilmelidir. Diğer iletişim türlerine göre sözsüz iletişim daha yereldir (Güngör, 2013). İletişim sürecinin doğru algılanabilmesi için gönderici tarafından mesajın doğru, ilgi çekici ve güvenilir bir şekilde iletilmesi için ben dili, tek başına yetersiz kalsa da büyük önem arz etmektedir (Dağ, 2014). İnsanlar iletişimlerinde karşıya doğru ve anlaşılır bir şekilde iletmek istedikleri mesajlarını aktarırken el, yüz, kol, göz ve bakış dibi beden hareketleriyle de iletişimlerini destekleyerek daha güçlü hale getirirler (Alkan, 2016).

2.3.3. Yazılı İletişim

XV. yüzyılda matbaanın bulunmasıyla beraber yazılı kaynaklar fazlaca yazılmaya başlanmıştır. Duygu ve düşüncelerin yazıya aktarılmasında yazılı iletişimin hızlı bir şekilde yayılması etkili olmuştur (Zıllıoğlu, 2014). Yazılı iletişimde verilmek istenen ileti kelimelerle yazmaya uygun hale getirilir (Kaya, 2016). İletilerin herhangi bir seslendirme ile değil de yazıya dökülmesiyle karşı tarafa aktarılmasıdır. Unutulmaya ve zamana karşı dirençli kalıcı bir ileti bırakmak istiyorsak, bazı aşamalardan geçerek iletilmek istenen bir mesaj veya bilginin gerçekliğini ve doğruluğunu kaybetmemesi için yazılı iletişimle gönderilmesi tavsiye edilmelidir (Güçlü, 2009).

2.3.4. Görsel İletişim

Görsel iletişim, İnsanların iletişim sırasında doğrudan göze, görselliği ön plana çıkaran iletişim türüdür. Eski çağlarda, mağara duvarlarına çizilen farklı figürler, ateş ve

dumanla iletişim kurulurken; günümüzde teknolojik gelişmeler sonucunda sinema, televizyon ve internet gibi rağbet gören çok yönlü bir iletişim türü olan görsel iletişim ortaya çıkmıştır. Mekânsal düzenlemeler, seçilen renkler ve renklerin uyumu, çeşitli sembollerin kullanımı görsel iletişimle iç içedir (Güngör, 2013).

2.4. İletişim Süreci ve Öğeleri

İletişim basit bir süreç olmaktan öte; karmaşık yapıya sahip değişken bir süreçtir. Bu süreç sadece bir ileti ve bilgi aktarımıyla sınırlı olmayıp bunun yanında ileti ve bilgi üretimidir (Güngör, 2013). İletişimin öğeleriyle ilgili farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. İletişimin dört ana elemanı hedef (alıcı), kaynak (verici), kanal ve ileti mesaj kabul edilirken; bu süreçte bulunan yorumlama, kod açma ve şifreleme, dönüt ve gürültü iletişim sisteminin ana öğeleri arasındaki bağlantının kurulmasını sağlamaktadır (Kaya, 2016).

2.4.1. Kaynak

Kaynak, iletişimin elemanı olmakla beraber alıcı tarafından iletinin nasıl algılanacağı noktasında belirleyici bir unsurdur. Kaynak konumundaki birey, bağlantıları, olayları, duygu ve düşünceleri çabuk yorumlayabilmeli, duygu ve düşüncelerini akıcı, etkili bir dille aktarabilmelidir. Kaynağın, alıcının ihtiyaçları doğrultusunda bir iletişim düzenlemesi iletişim sürecini oldukça kolaylaştırır (Kayaalp, 2014).

Kaynak olan birey, belli bir amaçla iletişimi başlatan ve bu sürecin diğer bir ögesi olan hedef veya alıcıyı istenilen doğrultuda etkileyecek ve harekete geçirecek şekilde iletiler oluşturan kişi, kişiler, kurum ya da toplumdur (Elden, 2015). Kaynağın iletişim becerisi, alıcı ile arasındaki ilişkinin boyutunun değerlendirilmesini, alıcının algıladığı kaygıyı ve kendi yetkinliklerinin yorumlanmasını etkiler (Roszkowska ve Trepka-Starosta, 2020). Ayrıca iletişim kurulmadan kaynak ile hedef arasındaki fiziksel mesafenin durumu iletişim sürecini etkilemektedir (Mısırlı, 2017).

2.4.2. Kodlama, Kod Alma (Şifreleme)

Kodlama, iletilecek fikirlerin, bilgilerin, duyguların ve düşüncelerin hedefe uygun olması için iletinin kaynak tarafından alıcının anlayabileceği ve algılayabileceği şekilde imgelere dönüştürülmesidir (Karadağ, 2020). Bir başka ifadeyle şifreleme, iletişim sürecinde göndericide meydana gelen duyguların hedef kişi olarak anlamlandırabileceği süreci içermektedir (Zıllıoğlu, 2007; Küçük,2012).

2.4.3. Mesaj (İleti)

Kaynağın karşı tarafa vermek istediği her şey iletidir. İleti diğer bir ifadeyle mesaj, fikir, kanaat, resim, işaret etmek vb. olabilir. İletinin yapısı, yani ileti içeriğinin oluşturulma biçimi, iletişim açısından çok önemlidir (Karadağ, 2020). İleti veya mesaj; kişinin kendi yaşamına ait hislerinin ve düşüncelerin sembollere dökülerek yazılı, sözlü veya sözsüz olarak iletiyi alan kişiye istenilen şekilde ulaştırılmasına yardımcı olan semboller şeklinde adlandırılmaktadır. Alıcının algı durumuna göre düşünce; zihinde şekillenmekte ve anlatılmak istenen ifadenin amaca uygun başarılı ya da başarısız olmasına etki etmektedir (Yetim ve Cengiz, 2012).

İleti, iletişim sırasında kaynak tarafından alıcıya ulaştırılmak üzere başlatılan ve alıcıya doğru kullanılmış olduğu sembol ve işaretlerdir (Akman, 2013).

İletinin kendisi iletişim sürecinin büyük çoğunluğunu içine almaktadır. Kaynak tarafından alıcıya gönderilen ileti, gönderen tarafından eksik, özensiz ya da anlaşılması zor bir şekilde belirtilmişse, iletinin alıcı tarafından bunu anlaması zorlaşmaktadır. İletişim engelinin en önemli unsuru iletişimdeki belirsizliktir. İletinin oluşturulmasında kullanılan sembollerin hedefteki kişilerin yani alıcıların düzeyine uygun olmalıdır. Aksi halde mesajın anlaşılması güçleşir ve iletişim sağlıklı olmaz (Işık vd., 2013).

2.4.4. Kanal

Kanal, iletişim sürecinde mesajın hedefe gönderildiği yoldur (Kaya, 2016). Kaynağın hedefe göndermek üzere oluşturduğu mesajı iletme yoludur (Işık, 2018). İletişim kanalı göndericiyle hedef kişi ile bağ kurulması vazifesini yürütmektedir (Gürüz ve Temel Eğinli, 2011). Amaca uygun başarılı bir iletişim sürecinin başlatılması açısından kanal seçimi son derece önemlidir. İletişim kurulan kişinin durumuna uygun kanal seçilmelidir (Aytekin, 2018, Zıllıoğlu, 2007).

2.4.5. Alıcı

Alıcı; kaynaktan gelen mesajı algılayan, anlamlandıran, yorumlayan ve mesajı aldığına dair kendisi tarafından kaynağa mesaj göndererek iletişimin devam etmesini sağlayarak alıcıyken gönderici rolüne geçen ve iletişimi bitiren kişidir (Tutar ve Yılmaz, 2008). Alıcının seviyesine ve özelliklerine uygun anlayabileceği bir ileti gönderilmelidir, (Bilen, 2004).

2.4.6. Geri Bildirim (Feed-Back)

Alıcının alınan mesaja karşı kaynağa verdiği tepkidir. Bu tepki, mesajın anlaşılıp anlaşılmadığını ya da iletinin alınıp alınmadığını kaynağa gösterir (Gül ve Güney, 2017). Geri bildirim (Feed - Back), kaynağın hedef alıcıya iletmek üzere şifrelediği mesajlara karşılık alıcının yeni bir ileti oluşturarak kaynağa geri ulaştırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Işık, 2018). Geribildirim, İngilizcede feed-back sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmaktadır. Aynı zamanda Türkçe’ de dönüt, geri besleme, geri paslama, aydınlatıcı yankı gibi çok fazla kullanılmayan ifadeler de mevcuttur. İletişimde hedefin kodlayarak oluşturduğu iletiyi alıcıya ilettiği mesaja karşılık alıcının da hedefe verdiği iletiyi ve reaksiyonu dönüt olarak kabul ederiz (Işık ve Biber, 2010). Geribildirim, çıkış merkezinden (genel olarak idareci olur) çıkarılan mesajın alıcı tarafından ne derece doğru ve tam algılandığını kaynağa gösterme durumudur.

2.4.7. Gürültü

İletişim sürecini bozan amaca ulaşmasını engelleyen her şey gürültü faktörü ile ifade edilir (Karadağ, 2020). İletişimin sürecinde, mesajın kaynaktan alıcıya iletilmesini olumsuz olarak etkileyen unsurlar gürültü adlandırılır (Odabaşı ve Oyman, 2017). Gürültü, fiziksel çevreden, dış mekândan kaynaklanabileceği gibi insanların içinde bulundukları ruh hallerinden de kaynaklanabilir (Karadağ, 2020).

2.4.8. Çevre

İletişimin oluşması için ortama ihtiyaç vardır. İletişim sürecinin oluşmasında çevre koşulları oldukça etkilidir. Bu ortamda meydana gelen rahatsız edici sesler, iletişimin kaynaktan hedefe doğru sağlıklı bir şekilde ulaşmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Mısırlı, 2011).

İletişimi tam olarak algılamak ve anlamlandırmak için, iletilerin gönderildiği ve alındığı ortam hakkında önceden bilgi sahibi olmanız gerekir. İletişim sürecinde ortam bazen idareci makamı veya çalışanların yeri olabilmektedir. İletişime etki eden en önemli alansal unsurların başında örgütsel kültür gelmektedir. Örneğin, üst düzeyde güven ve saygı ile tartışmaya neden olabilecek haberlerin veya bilgilerin mesaj olarak iletilmesi daha kolay olmaktadır (Dubrin, 2005).

2.5. İletişim Modelleri

Model; bir nesne ya da bir durumun sistemsel olarak simgelenmesi anlamına gelmektedir. Modellerin çıkış amacı karmaşık yapıların ayrıştırılarak sadeleştirilip

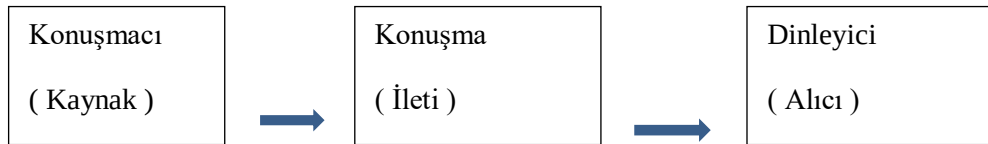
ortaya konulmasıdır. İletişim, zamana ve mekâna bağlı olarak farklı anlamlar ifade eder ve bireylerin, toplumların ihtiyaçlarına göre algılanabilen bir kavramdır. İletişim için de bilim insanları tarafından birçok model fikri ortaya çıkarılmıştır. İletişim üzerine var olan çeşitli modeller mevcuttur.

2.5.1. Aristo Modeli

Aristoteles'in ideolojileri ve teoremleri MÖ 4. yüzyıla kadar uzanır. Aristoteles'in düşünceleri ilk iletişim modeli olarak bilinmektedir. Aristoteles bu modelde, iletişimi geniş, kalabalık bir gruba konuşma yapan bir konuşmacı olarak tanımlamaktadır. Bu model, kaynak ve alıcı arasındaki basit iletişim sürecini açıklamaktadır. Demiray; Aristoteles'in iletişim modelini geleneksel bir sınıf ortamında konuşan öğretmenler ve dinleyen alıcı öğrenciler arasında bilgi alışverişi olarak tanımlanmaktadır (Demiray; 2008).

Aristoteles'in, İletişim Modeli 5 temel öğeden meydana gelir:

- Konuşmacı (Kaynak)
- Konuşma (Mesaj – İleti)
- Durum,
- Dinleyici (Alıcı)
- Etki (Demiray, 2010).



Şekil 2. Aristo Modeli (Demiray, 2010).

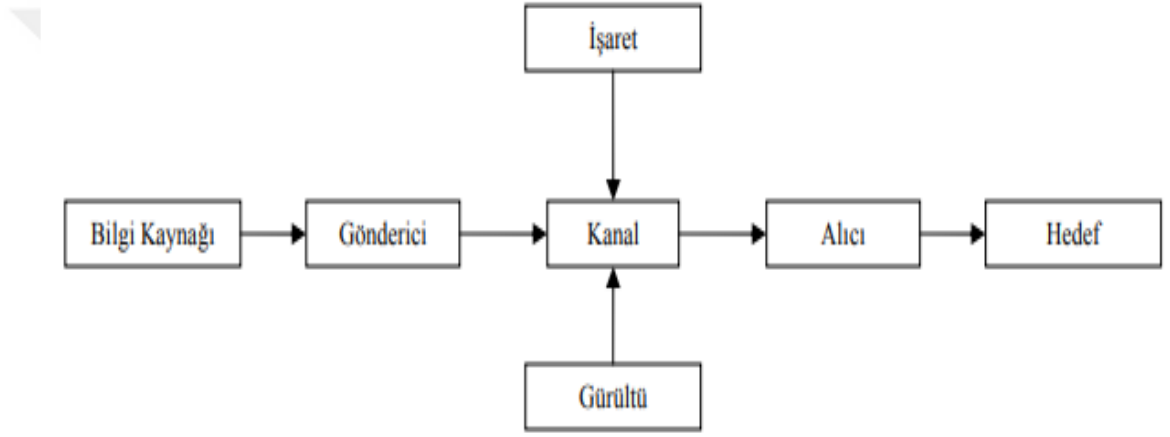
2.5.2. Shannon ve Weaver Modeli (1949)

İletişim sürecinin nasıl çalıştığına dair birçok farklı model vardır. 1949'da geliştirilen Shannon ve Weaver modeli, bu modeller arasında en yaygın ve en çok kullanılan modeldir (Glinow ve Mcshane, 2016).

Shannon ve Weaver modeli, kaynak ile hedef kişinin aralarında güçlü bir etkileşim oluşturmak için özel olarak geliştirilmiştir. Bunun yanında, iletişimin gerçekleşme sürecine etki eden “Gürültü” olarak adlandırdığımız faktörü de bulmuşlardır. Başlangıçta bu model, model teknik iletişimini düzeltmek için zaman uyumu geliştirilmiştir. Bu model sonrasında iletişim alanında yerini alarak, sık kullanılmaya başlanmıştır (Patnaik,2015; akt. Hassan, 2017). Bu model kaynak ve ileti

merkezli olduğundan, iletinin net ve etkin olmasını sağlamakta; mesajın alıcıya başarıyla iletilmesinde özellikle kaynak kişiye sorumluluk yüklemektedir (Süzer, 2020). Bu geliştirme çalışması sayesinde sadece bilgiyi kavramsallaştırmakla kalmayıp ve aynı zamanda bugün kullandığımız bit isimli bilgi miktarını da sayısallaştırarak modern bilgi bilimine geçiş için ön ayak olmuştur (Soni ve Goodman, 2018).

Shannon ve Weaver, iletinin anlam içerdiğine inanmaktadır. Alıcıya hatasız ileti göndermek için ortaya çıkan teknik sorunlara çözüm bulmak amacıyla bu iletişim modeli geliştirilmiştir. İletişimin tek yönlü (Kaynak- Mesaj- Alıcı) bir süreçten oluştuğuna inanıp ve toplumdaki bireyleri iletişimle etkilemeyi amaçlayan kitle iletişim politikalarının kapısını genişletmişlerdir (İplikçi, 2015).

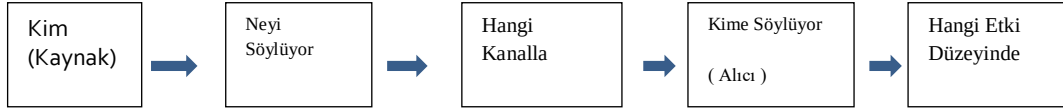


Şekil 3. Shannon ve Weaver modeli

2.5.3. Lasswell Modeli

Bu teoriyi temel olarak formüle edersek, kim, hangi kanaldan, kime, ne anlatıyor şeklinde ifade edilebilir. Bu, Shannon ve Weaver modelini doğrudan takip eden süreçlerden biridir. Lasswell'in modelinde kaynaktan mesajı alan hedef konumundaki bireyler, pasif, etkisiz hedefler olarak görülür. Alıcıda beklenen etkinin bırakılabilmesi; kaynak, ileti, kanal ve alıcı gibi iletişim süreci faktörleri ile ilgili sorunların önüne geçilmesine bağlıdır (Tekinalp & Uzun, 2004). Lasswell modeli, dönüt unsurunun ele alınmadığı için, diğer düşünürler tarafından eleştirilmektedir. Bu bakımdan Lasswell Modeli, modelin geliştirilmesi esnasındaki çağın genel görüşlerini içinde barındırmaktadır. Bu modele yönelik yapılan eleştirilere karşın Lasswell Modelinin, bireyleri iletişim süreci çalışmalarıyla buluşturmada kullanımı basit, kolay anlaşılır ve teknik bir model olduğu yadsınamaz (Ertürk, 2020). Lasswell'in modeli alıcıdan gelen

dönütleri içermediği için eleştirilse de, modelin iletişim süreci araştırması için, kaynak model olduğu söylenebilir (Eray, 2020).



Şekil 4. Lasswell modeli(Demiray, 2010)

2.5.4. Cüceloğlu Kişiler Arası İletişim Modeli

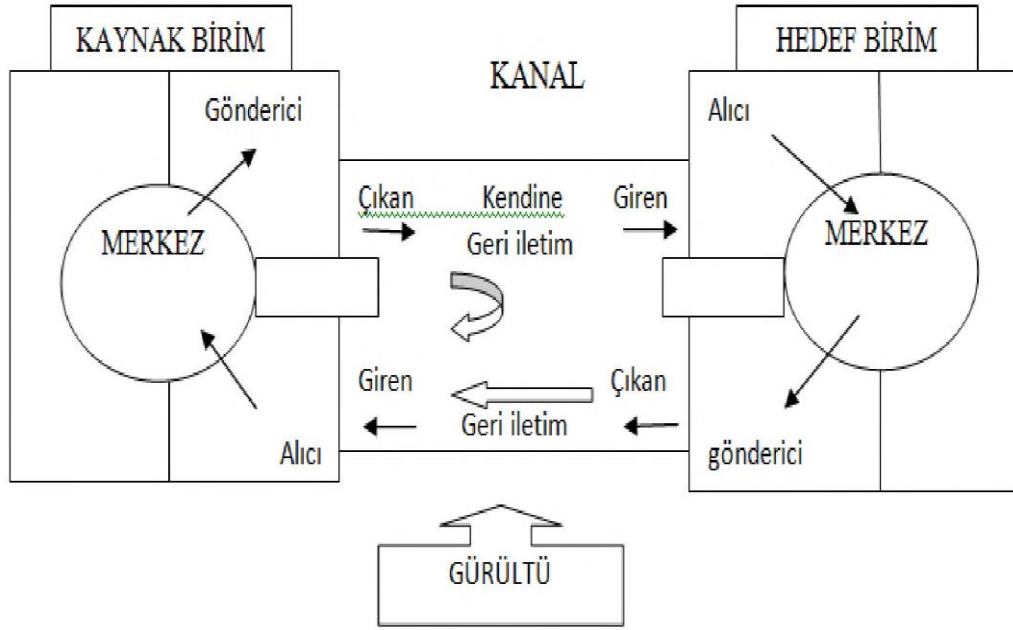
İnsanlar sosyal varlık olduğu için sosyal hayatta bulunan diğer insanlarla başlattıkları iletişim yoluyla dünyaya anlam katma çabasındadırlar. Çünkü içerisinde bulundukları sosyal hayatın getirdiği şartlar, insanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerden meydana gelmektedir. Akrabalık bağı olan kişiler, iletişim yoluyla kendi hakkında karşı tarafa bilgi verir ve karşı taraftan da bilgi toplar. Bu sebeple, doğuştan gelen kendini ifade etme ve başka bireyleri tanıma, anlama ihtiyacı, bireyleri etkili iletişimin kurulmasına teşvik etmektedir (Cüceloğlu, 1995).

Etkili İletişim kurmanın önündeki engellerin başında gürültü faktörü gelmektedir. (Gökdağ, 2012). Gürültü faktörü, etkili iletişimin herhangi bir basamağında, beklenmedik bir şekilde meydana gelerek, iletişim sürecine engel olan en önemli unsurdur (Küçükaslan, 2014). Gürültü faktörü, Shannon ve Weaver modelinde olduğu gibi Cüceloğlu da modelinde de önemli bir unsur olarak ele alınmaktadır. Cüceloğlu, iletişimi, iki unsur arasındaki mesaj alışverişi olarak tanımlamaktadır. Cüceloğlu'nun geliştirdiği etkili iletişim modeli, direkt bireylerarası iletişimi anlatmaya yönelik olduğu için önemli bir model olduğu düşünülmektedir. Cüceloğlu, iletişim sürecindeki gürültüyü üç sınıfa ayırmaktadır:

a) Fiziksel gürültü: İletişim sırasında kanal, oluşan gürültüdür. Öğretmen sınıfta öğrencilere ders anlatırken, dış çevreden sürekli olarak gelen gürültü bu tür gürültüye örnek olabilir.

b) Nöro-fizyolojik gürültü: Konuşma, görme veya işitme bozukluğu gibi kaynağın veya alıcının herhangi bir engelini olması, bu tür gürültü örneğidir.

c) **Psikolojik gürültü:** Gönderen veya alıcıdaki psikolojik ve ruhsal durumuyla alakalı engeller bu tür gürültüye neden olur. Örneğin, kaynağın alıcıya iletmek istediği iletiyi unutması, kendine ulaşan mesajın içinden seçici bir şekilde algılanması, yorumlanması veya amaçlanan hedefin başka bir yorumu psikolojik gürültüye örnek olarak gösterilebilir (Cüceloğlu, 2006).



Şekil 5. Cüceloğlu (2006) modeli

2.6. İletişim Becerilerini Engelleyen Faktörler

Kişiler arası iletişim engelleri, ana faktörü itibarıyla bireylerin birbirleriyle sağlıklı bir iletişim kurmalarını engelleyen tüm unsurları içine alan bir durum olarak açıklanabilir (Gürüz ve Eğinli, 2008).

Günlük hayatta kişilerle iletişime geçmek ve geçilen bu iletişimi devam ettirmek bazen zor olmaktadır (Özmen, 2020). Bezen bireylerle iletişim kurmak ve kurulan bir iletişim sırasında konuşulanlar bazı zamanlar yanlış anlaşılır ve kızgınlıkla sonuçlanabilir. Bu durumda iki kişi veya grup arasında bir uyumsuzluk veya anlaşmazlıktan kaynaklı çatışma durumu ortaya çıkar (Soyugüzel, 2019).

Sosyologlara göre kusursuz ve etkili iletişim, nitel bir iletişim düşüncesidir. Çünkü kişiler arasındaki iletişim, kontrollü, kontrolsüz olarak oluşan belirli eğilimlerle sapıtılmış, çarpıtılmış, bozulmuş veya hatalı yorumlanmıştır (Gedikçi, 2011). Bunun için iletişim engellerinin kaynağını ve bu engellerin ne zaman engel haline dönüştüğünü tanımlamak/anlamak gerekir. Thomas Gordon'un dediği gibi (hiçbir sorun

olmadığında), iletişim engelleri her zaman iletişim engelleri olmayabilir. Gordon (2015) göre ise, bir çocuk/kişi bir problemle karşılaştığında, başı belaya girdiğinde, hayal kırıklığına uğradığında, umduğunu bulamadığında, korktuğunda, kafası bulandığında, mutsuz olduğunda veya tatmin olmadığında, aile büyüklerinin veya onunla iletişim kuran kişinin verdiği tipik sözlü cevaplar, iletişim engelleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi zamanlarda gerçekler hakkında konuşmak veya bilgi vermek iletişimin sürekliliğini olumsuz etkileyerek iletişimi engelleyebilir, karşı direnç yaratabilir ve çocuğun/kişinin problem çözme sürecini sağlıklı kurmasına yardımcı olacağını belirtmiştir.

Bir kişinin davranışları ve tutumları genellikle iletişim kurmaya çalıştığı başka bir kişiye engel olduğu, müdahale ettiği veya ona zarar verdiği bir durum; kişiler arası uyumsuzluk şeklinde tanımlanan çatışma, amaçlar ve hedefler engellendiği takdirde ortaya çıkar (Mutlu, 2017). Bu sebeple, etkili iletişim becerilerine pedagojik açıdan literatürde gün geçtikte daha fazla yer verilmektedir. Pedagojik eğitim alan bugünün öğretmenlerinden yalnızca bilgiyi karşı tarafa aktarması değil, aynı zamanda öğrenciye bu bilgiyi işlemesi ve günlük hayatta iletişime nasıl geçeceği konusunda, onlara rehberlik yapması beklenmektedir (Roszkowska ve Trepka-Starosta, 2020).

Etkili iletişim engelleri farklı nedenlerden oluşabilir. (Akman, 2013).

Akman (2013)'a göre etkili iletişimi engelleyen durumlardan bazıları şunlardır:

- Kişisel engellerden kaynaklanan kısıtlamalar: Gönderen ve alıcının değişik kişilikte, karakterde olmaları iletişimin engellenmesine neden olabilmektedir.
- Dil ve anlatım güçlükleri: Kullanılan dilin düzensiz bir şekilde kullanılması iletişimi engelleyebilir. Kullanılan cümleler kısa ve öz olmalıdır. Uzun cümleler dikkati dağıtabilir.
- Bilgi eksikliğinden kaynaklanan kısıtlamalar: Alıcının, kaynak tarafından gönderilen mesajı anlayabilecek hazır bulunuşlukta olmaması iletişimi engelleyebilir.
- Statü farklılıklarından kaynaklanan kısıtlamalar: İş yerlerinde yöneticiler ile yönettiği çalışanlar arasındaki iletişimi engelleyebilir.
- Cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan kısıtlamalar: Kadınlar ve erkeklerin farklı yetiştirilme tarzlarından kaynaklı iletişimde engeller olabilmektedir.
- Psikolojik engellerden kaynaklanan kısıtlamalar: Gönderen ile alıcının inançlarına uymayan iletileri anlamak istememesi durumunda iletişim olumsuz etkilenir.

Hogan ve Stubbs (2003)'a göre ise etkili iletişimi engelleyen durumlardan bazıları şunlardır:

- İyi bir izlenim bırakamamak,
- Mesajı uzatmak,
- Etkili dinlenmemek,
- Zarar verme niyetiyle tartışmak,
- Eleştirmek,
- Düşmanca ve küçümseyici tavırlar,
- Ben dilini görmezden gelmek,
- İletişim sürecini sabote etmek.

2.7. İletişim Becerilerini Arttırma Yolları

Bireyler iletişim becerileri açısından diğer canlılara göre yaratılış olarak farklıdır. Etkili iletişim kurma becerisinin, kaliteli bir hayat sürmesinde insanlar açısından önemli bir yeri vardır. Yaşamımızdaki her türlü etkileşimde ve münasebette iletişime ihtiyaç vardır. Bu iletişim, doğumla birlikte başlar ve daha sonra ömür boyu bize bakan anneler, aileler, akrabalar, arkadaşlar, yakın ve uzak çevre olarak süreç devam eder. Yaş ilerledikçe anlaşılma, kabul görmek, sevmek-sevilmek ve değer vermek gün geçtikçe daha önemli bir hal alır. Aile, etkili iletişim becerilerinin geliştirilmesinde ilk olmakla birlikte önemli de bir rol oynar. Bu becerilerin temeli ilk olarak ailede atılır. Aile içindeki iletişimin kalitesini ve yönünü sevgi, saygı, aidiyet, problem çözme yeteneği ve sorumluluk bilinci belirler. Bu faktörlerin de sürekli olarak geliştirilmesi uygun olacaktır (Subaşı ve Kazan, 2020). Gelecekte sağlıklı bir topluma sahip olmak isteniyorsa, toplumun temel yapı taşı olan aile bireyleri arasında, sağlıklı bir iletişimin kurulması gereklidir. Bu açıdan aile içinde iletişimden kaynaklanan anlaşmazlıkların en iyi çözüm yolu aile bireylerinin birbirlerine hoşgörülü ve objektif (tarafsız) şekilde davranmaları geçmektedir (Özmen, 2020).

Etkili iletişim becerilerinin ilk unsuru dinlemedir. Bir kişinin iletişime geçtiği kişi veya kişileri dinlememesi, anlatılanları kulak arkası yapması durumunda sağlıklı bir etkili iletişim kurması veya etkili iletişim yeteneklerine sahip olması mümkün değildir (Şener, 2019).

Suchankova (2014), dil eğitiminin kültürler arası sorunları ortadan kaldırmada önemli bir araç olduğunu ileri sürerek, iletişimin kurallarına ilişkin bilgi ve hassaslığın önemli olduğunu belirtmektedir.

Duygu ve düşünceler alıcıya ifade edilirken ne anlatıldığı kadar neyin nasıl anlatıldığı da önem arz etmekte, bu sebeple kişilerarası iletişim, iki kişi aynı ortamda olduğunda ve ne kadar kasıtsız veya spontane olursa olsun, birbirlerinin varlığının farkında olduklarında gerçekleşir. İletişim, konuşma biçiminde olmayabilir, ben diliyle, jest, ifade, duruş, bakış, elbise ya da vücut da olabilir. Bu sebeple kişilerin, birbirleriyle iletişime geçmek için sadece konuşma şeklinde değil, ortamdaki kendi varlıkları iletişimi başlatmaya yeterlidir (Ibekwe, Ejem, Godwin ve Chimeze, 2020).



3. SPOR VE İLETİŞİM

3.1. Spor ve Sporun Tarihsel Gelişimi

TDK' ya göre spor; fiziksel ve mental olarak geliştirmek amacıyla bireysel ya da grupla olarak gerçekleştirilebilen, belli normlar çevresinde uygulanan hareketler bütünüdür (TDK, 2022).

İnsanın başta fiziksel olmak üzere ruhsal ve kültürel becerileri ile yarıştığı ve bu yetenekleri arttırma amacıyla yaptığı eylemlere genel ifade ile spor faaliyeti denilmektedir (Kartal, 2020).

Spor, beden eğitimi aktivitelerini kapsamaktadır ve aynı zamanda fiziksel faaliyetler yoluyla insanın fiziki durumuna yönelik bir eğitim gayesi taşımaktadır (Taş, 2021).

Sportif faaliyetlere katılım sağlayan kişiler diğer sportif faaliyete katılan bireyler ile etkileşim halinde bulunurlar. Bu bağlamda spor sayesinde insan kişisel hayatından uzaklaşarak, diğer kişilerden ve onlara özgü duygu, düşünce ve inanışlardan etkilenebilmekte ve aynı zamanda kendine özgü niteliklerle de karşı tarafı etkileyebilmektedir. Sportif faaliyetlere katılmak yeni arkadaşlıklar kurmaya, farklı insanları ve farklı kültürleri tanıyarak dostlukların arttırılmasına ve birlikte zaman geçirmelerine imkân tanır. Sportif yarışmalarda sporcular, seyirciler ve gruplar arasında sosyalleşme ister istemez kendiliğinden meydana gelen bir süreç olarak görülmektedir. Bu unsurlar sporun sosyalleşmenin üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır (Öntürk, 2022). Ayrıca spor, insanın karakter ve kişilik açısından gelişimini sağlayan, aynı yaş grubundaki diğer insanlardan daha güçlü ve kendinden emin, ayakları yere sağlam basan, kendini önemseyen, fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlığı birleştirip geliştiren bir araçtır (İşler, 2012).

Psikologlar için spor; sağlıklı bir fiziksel, zihinsel ve ruhsal yapının gelişimini arttırırken, insanların sosyal hayata daha kolay uyum sağlamalarına yardımcı olan bir faaliyet olarak açıklanmaktadır (Dever, 2010).

• Tarihsel Açıdan Spor;

Spor tarihinin insanlık tarihiyle yaşıt olduğu düşünülebilir (Pepe ve Ark. 2019). Spor, insanlık tarihinin başlamasıyla oluşmuş, eski Yunan'dan günümüze kadar

geliştirilerek, büyüyerek ve kurumsallaşarak gelmiştir. Bu büyüme spor branşlarında çeşitliliği de beraberinde getirmiştir (Kartal, 2020).

Sözlükte sporun karşılığı; Latin dilinde dağıtmak, ayırmak anlamı taşıyan Disportare veya Deportare sözcüklerinden meydana gelmiştir. 17.y.y.'dan sonra sık kullanıldığı için ilk hecesi, kısaltmaya uğrayarak düşmüş, kullanılmamıştır. İlk olarak Sportif kelimesi kullanılmaya başlanmıştır. Tarihi kayıtlar incelendiğinde sporun ilk ortaya çıkışı M.Ö. 776 yıllarına kadar uzanmaktadır. Tarihteki bilinen ilk sporlar, savunma ve saldırı temelli olanlardır, başka bir ifadeyle insanın doğa ile girdiği ölüm-kalım mücadelesinin zorunlu bedensel eylemlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Fişek, 1998).

• Türk Tarihinde Spor;

Türklerin atı evcilleştirmeleriyle başlayan atlı bozkır süreci bu atlı bozkır medeniyetinin Türklere kazandırmış olduğu güçlüklerle mücadele etmeleri onları fiziksel ve ruhsal olarak kuvvetli kılmıştır. Türkler gerçekleştirdikleri sporsal etkinliklerle fiziken ve zihnen kendilerini savaşa hazırlamaktaydılar (MEB. 2019).

Osmanlı zamanında, askerlere savaş eğitimi vermek amacıyla spor yaptırıldığı bilinmektedir (Mengütay, 1997). Tanzimat Fermanı ile birlikte gelen cinnastik dalının, bazı eğitim kurumlarına yayılmasıyla yeni bir spor anlayışı oluşmaya başlamıştır (Zelyurt, 2013). Bu yeni anlayış, Cumhuriyet Döneminin ilk yıllarında bağımsız bir kurum olarak 1923' te kurulup faaliyetine başlayan Türkiye İdman Cemiyeti, 1936 yılından sonra Türk Spor Kurumuna dönüştürülerek gelişme göstermiştir (Kurt, 2017). Cumhuriyet döneminde gerçekleştirilen bu yeniliklerle beraber eğitim, sosyal-kültürel yapı ve kurumsal oluşumlar da büyük ivme kazanmıştır (Beyazıt ve Boz, 2017).

3.2. Spor ve İletişim Becerileri

Spor, kişinin toplumsal hayatta, diğer insanlarla ve gruplarla etkileşim içinde olmasını sağlayan bir sosyal faaliyet olduğu için kişinin toplumsallaşmasında önemli bir yere sahiptir (Tazegül, 2014).

Yaşamın her alanında olduğu gibi spor alanında da iletişim son derece önem arz etmektedir. Spor günümüzde geniş taraftar ve izleyici grupları tarafından ilgiyle izlenmekte ve desteklenmektedir. Bu bağlamda kamu, kurum ve kuruluşların spor sektörüne ve halka olan eğilimlerini arttırmaktadır (Güven, 2022).

Spor, insan bedeninin ve ruhunun beslenmesini sağlamak ve iradeyi güçlendirmek, takım çalışmasını kolaylaştırmak, birlik beraberliği sağlamak,

özgüvenini yükseltmek ve insanların toplumda aidiyet kazanması açısından önemlidir (Yetim, Tolukan ve Şahin, 2015).

Günümüz modern toplumlarda genellikle spor toplu olarak yapıldığından, spor aktivitelerinde bulunan kişilerin farklı topluluklarla yakın ilişkiler kurulmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, spor aracılığıyla kişi, kendi küçük çevresinden çıkıp, büyük gruplarla iletişime geçer (Tazegül, 2014).

Spor, çeşitli sosyal faaliyetleri yerine getirebilen çok karmaşık ve bir o kadar da geniş kapsamlı bir etkinliktir. Sporun, insan toplumsallaşmasına katkısı yadsınamaz. Spor sayesinde birey, toplumda kendine yer bulabilmektedir. Ayrıca yetişkinlerin yeniden sosyalleşmesi açısından spor oldukça etkilidir. Bu etki göz önüne alındığında, eğitim programlarında ve sosyal hayatta spora daha geniş bir yer verilmesi gerekliliği görülmektedir (Kaplan ve Akkaya, 2014). Bunun yanı sıra spor yapan çocuklar da spor aracılığı ile iletişim becerilerini geliştirirler (Oğuz, 2012).

Sporla ilgilenen bireyler insanların yoğun olduğu ortamlarda çalışmaktadırlar. Bu kişilerin kaliteli iletişim kurabilmeleri için etkili iletişim becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Bu nedenle spor yöneticileri, antrenörler, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bu konuda yetiştirilmeleri ve donanımlı bir şekilde toplumsal hayatta iletişime açık olmaları oldukça önemlidir. Sonuç olarak, insanlarla birebir ilişkide olan işlerdeki işçilerin iletişim becerilerinin etkin ve yetkin olması, yapılan işin başarısını doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple spor yöneticileri, beden eğitimi öğretmenleri, antrenörler ayrıca çalıştırıcılar, değişen dünya düzeninde kendi bilgi, beceri ve iletişim becerilerini geliştirmek durumundadırlar (Dalkılıç, 2011). Bu durum göz önüne alındığında, eğitim müfredatında ve toplumsal hayatta spora daha çok yer verilmesi gerekmektedir (Kaplan ve Akkaya, 2014).

3.3. Sporda İletişim Boyutları

Spor, farklı kültürleri, farklı yapıları ve farklı şartları bir çatı altında toplamaktır. Bir çatı altında toplanan iletişim boyutları spor yapan bireyin çok yönlü gelişmesine katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu bakımdan sporda iletişimin boyutları şu şekilde ifade edilebilecektir.

- Sporda, etkili iletişim açısından en önemli unsurların başında antrenörlük becerisine sahip olmak gelmektedir.
- Sporcular ile antrenörleri arasındaki iletişim, farklı özellikleri bir arada tutan kompleks yapıda olması ve bu yapıyla farklı iletişim boyutlarını içerisinde barındıran iletişim türüdür.

- Antrenör, sporcularının rahat bir şekilde iletişim kurabilmeleri için onlara uygun ortam oluşturmaları gerekmektedir.

- Sporda kurulan sağlıklı bir iletişim sayesinde sporcularda özgüven sorunları ortadan kalkmakta ve başarıya, rekabete odaklanmaları sağlanmaktadır (Dalkılıç 2011).

Sportif faaliyetler ile kazanılabilecek bedensel farkındalığın, ben dilinin bilinçli ve etkili kullanılmasında etkisi olduğu düşünülmektedir. Bireylerin küçük yaştan itibaren sportif aktivite yapma alışkanlıklarının olması, etkili iletişim açısından bakıldığında bu kişilerin iletişim kurmakta diğer bireylere göre daha başarılı oldukları görülmektedir (Korkut, 2011).

İletişim kavramı, sporcuların sportif faaliyette göstermiş oldukları performanslarında kazandıkları iletişim becerilerinden başlamak üzere, üstünde ayrıntılı çalışılması gereken bir konudur. Etkili iletişim becerilerinin kullanılması, spor yapan bireyler üzerinde performansının ve takım performansının geliştirilmesinde önemli bir unsurdur (Abakay, 2013). Bunun yanında, koç/çalıştırıcı/antrenör/eğitmene de iletişim konusunda büyük görevler düşmektedir (Mutlu, Akoğlu, Şentürk, Ağılönü ve Özbey, 2019).

3.4. Sporun İşlevleri

3.4.1. Sporun Toplumsal İşlevleri

Spor, bireyin toplumsal alanda etkileşim içinde olmasına yardımcı olan bir sosyal faaliyet olduğu için kişinin toplumsallaşmasında önemli bir unsurdur (Tazegül, 2014). Kişinin topluma olan adaptasyonunda “sosyal gelişim” kavramı önemli bir etkidir (Dalkılıç, 2011). Buna örnek verilirse, bir spor organizasyonuna katılanlar arasında çok yönlü etkileşim olduğu görülmektedir. Müsabaka ya da yarışma alanında atılan tezahürat, yapılan uyarı ve itirazlar, ortamda bulunan bireylerin duygu ve düşünce etkilemelerine veya karşılıklı etkileşime geçmelerine etki etmektedir (Cengiz, 2016).

Spor, farklı kültürleri bir araya getirmenin bir aracıdır. Bu açıdan sosyal bağların gelişmesine katkıda bulunur. Spor sayesinde birey, kısır çevresinden çıkıp, diğer insanlarda diyaloga girerek sosyal çevresini genişletebilmektedir.

Konu spor olduğunda, çocuklar spor kurallara uymanın ve sportif aktivite sırasında takım çalışmasının önemini algılayabilirler. Buna örnek verecek olursak, iyi bir spor takımı oluşturulması gerektiğinde takıma girebilmek için sırası kendisine gelene kadar kurallara uyması gerektiğini öğrenebilirler (Karren, 2017; akt. Orhan,

2019). Ayrıca spor aile bireylerini bir arada tutan boş zamanlarında birlikte kaliteli zaman harcamaya yardımcı olan araçlardır (Orhan, 2019).

Sonuç olarak spor, toplumsal anlamda sağlıklı nesillerin yetişmesine katkıda bulunmaktadır. Bu sayede toplumsallaşmayı sağlayan sporun, gelecekte daha modern toplumlar oluşturulmasında önemli bir faktör olduğu söylenebilir (Yetim, 2005).

3.4.2. Sporun Ekonomik İşlevleri

Spor, insanların kaliteli yaşamlarına ve bu yaşam tarzlarını devam ettirebilmesine olumlu yönde etki eder. Spor, bireylerin yapıcı ve üretici yönlerini geliştirmelerine yardımcı olur. Bireyin günlük hayatını ve işlerini en verimli biçimde yürütebilmesine olanak sağlar. Bilgi yönünde uzmanlaşma yetilerini geliştirir. İş gücünün artmasına katkı sağlar. Çalışan sayısını istenilen düzeye çıkarır. Spor; Sosyo-ekonomik ve kültürel ilerlemenin ana unsurudur (Akkoç, 2022).

Spor, yetenek ve beceri gerektiren bir alandır. Bu bağlamda yetenekli sporcuların keşfedilmesi, yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi için spor kulüplerinin altyapı yatırımlarının yapılmasını zorunlu kılmaktadır. İşte ekonominin spora etkisi burada devreye girmektedir. Ekonomisi gelişmiş ülkelerde özel sektörün ve devletin spor altyapısına yatırım yapması beklenen bir durumdur. Bu ülkelerde eğitime, spora fazla yer verilmesi, kişilerin spor yapmak için daha fazla boş vakit yaratması da olasıdır (Bernard ve Busse, 2004). Bireylerin, boş zamanların verimli değerlendirilmesi sonucundan doğan spor ekonomisinin, boş zaman ekonomisinin gelişmesiyle aldığı pay da orantılı olarak büyümektedir (Devecioğlu, 2004).

Spor, ekonomik bakımdan birçok başka alanlara etkisi olan bir unsurdur. Spor son zamanlarda, sosyal, politik, ekonomik gibi alanlarda etkisini göstererek büyük gelişmelere sebep göstererek, ülke ekonomilerine büyük katkılar sağlayan, önemli ekonomik unsurlar arasında yerini almıştır. Bu ekonomik faydayı gören, sporla ilgisi olmayan birçok şirket, spor ekonomisine ilgi duymaya başlamış, büyük yatırımlar yapmaktadırlar (Terekli ve Çobanoğlu, 2018).

Uluslararası spor organizasyonlarının ülke ekonomisine katkısı yadsınamaz. Ülkelerin, uluslararası sportif başarısına nelerin etki ettiğine ilişkin alan yazı geçmişi, 1950'li yıllara kadar uzansa da, bu etkilerin tanınırlığı sağlamak için, 1970'lerden bu tarafa yoğunluk kazanmaya başladığı görülmektedir (De Bosscher vd. 2006). Bir ülkenin ya da bir şehrin, başka bölgelere kendi reklamını yapmak için, kalıcı ekonomik politikasının olması gerekmektedir (Pettinger, 2017). Bu tanınırlık çalışması o ülkenin ya da şehrin uluslararası itibarının gelişmesini sağlamaktadır (Öztürk, 2016). Bu

sebeple, ulusal ve uluslararası olarak yapılan büyük spor faaliyetlerine katılımlar amacıyla, ev sahibi olmak için yarışan ülkelerin sayısının her geçen gün arttığı görülmektedir. Bu tarz büyük faaliyetlerin psikolojik, siyasi ve yönetsel sonuçlarının beraberinde, ekonomik, sosyal ve ekolojik sonuçları literatürde, araştırmacılar arasında tartışma konusu olmaktadır (Hazar, 2007 ve Koşan ve Güneş, 2009). Özellikle büyük ölçekli spor organizasyonları, ev sahibi bölgenin veya ülkenin gelenek ve geleneklerini, diğer toplumlara tanıtılmasına imkân veren, uzun dönemli sosyal-kültürel sonuçların doğmasına olanak sağlamaktadır (Konstantaki, 2009). Günümüzde yapılan ulusal ve uluslararası sportif organizasyonlarına, bireylerin becerilerini sergiledikleri değil, bunun, organizasyona katılan ülkelerin kendi aralarında rekabet ettikleri ve kendi değer yargılarına uluslararası arenada tanıtma fırsatını yakaladıkları bir etkinlik haline gelmiştir (Dolles ve Söderman, 2008; Güçer ve Silik, 2014). Bu imkândan faydalanmak için, Türkiye’de son zamanlarda büyük organizasyonlara ev sahipliği yaparak, özellikle markalaşma, tanıtım, pazarlama, yerel ve ulusal anlamda ekonomik gelişmenin bir faktörü olarak spor organizasyonlarına katılmaktadır (Karaca ve Beyhan, 2017). Spor organizasyonlarını düzenlemek için rekabete giren ülkelerde, sosyal ve ekonomik kalkınmanın yanında, toplumun eğitim ve kültür seviyesinin geliştiği de belirtilmektedir (Matthewman, Kamel ve Beame, 2009). Büyük ve gelişmiş spor tesislerine sahip olan ülkeler, bu organizasyonları etkili kullanabilirse, sportif alanın yanında başka alanlarda da kendine fayda sağlayacaktır. Bu konuda örnek verecek olursak; 2012 Londra Olimpiyat Oyunlarında, Londra’nın doğu tarafı toplu taşıma araçlarına yapılan yatırımdan dolayı, büyük fayda elde etmişlerdir (Pettinger, 2017). Bir başka örnekte ise Ersungur ve Akıncı (2011) tarafından yapılan anketlerden elde ettikleri verilerle yapılan çalışmada, 2011 Universiade Kış Oyunları, Erzurum kentinde bölgesel istihdam, şirketlerin kar oranları, firmaların kapasite, üretim hacimleri ve spor tesisleri bakımından bölgesel gelir üzerinde olumlu yönde kalıcı etkiler yaratmıştır (Ersungur ve Akıncı 2011). Sporun, ekonomik faydalarından bir diğeri de yatırım kadar önemli olan, reklam ve tanıtımdır. Yaşadığımız yüzyılda, ulusal ve uluslararası spor endüstrisinin, spor pazarında bir yeri olduğu düşüncesinden çok, spor yatırımlarını desteklemeye yönelik olduğundan bahsedilmektedir. Büyük masraflar sonucunda, yapılan spor alanlarının, yetenekli sporculara yapılan yatırımların, rekabet sonucunda kazanılan spor yayın haklarının ihtisamlı bir şekilde halka arz edilmesi gibi durumlar, sporun ekonomik boyutuna gösterilen ilginin ne yönde olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, toplumun farklı kesimlerinden gelen sporcu ve taraftarların sayesinde reklam, tanıtım ve spor pazarlaması ekonomik olarak spor kulüplerine katkı sağlamaktadır. 1980

yılından itibaren spor kulüplerine verilen reklam verme izni gibi nedenlerden dolayı spor ve ekonomi iç içe girmiştir (Devecioğlu, 2004). İletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme, spor organizasyonlarının ve sportif yarışmaların ülkelerin ekonomik durumları üzerinde en önemli unsur olduğu ve sektör halini aldığı düşünülmektedir (Şimşek, 2011). Bu bağlamda sosyal medyanın dünyada yaygın olarak kullanılması, ev sahibi ülkenin reklamının geniş alanlara yayılmasına, spor kulüpleri arasında, hızlı ve etkili iletişimi sağlayarak, paydaşlarla sosyal-ekonomik anlamda doğrudan iletişim kurmaya kadar uzanmaktadır (Çelik, 2019).

3.4.3. Sporun Psikolojik İşlevleri

Spor, bireyleri sosyal olarak yetiştiren bir unsurdur. Kişiler spora karşılıksız bir şekilde yaklaşp, toplumsallaşabilmekte, hümanist bir inanışla diğer insanlarla etkili iletişimde bulunabilirler. Öz benlik algısında bireylerin sportif faaliyetlerde bulunması onların olumlu yönde gelişmelerine etki eder. Kendini diğer bireylerle karşılaştırarak bu bilinci elde edebilirler. Spor, bireylerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarına katkı sağlar. Spor sayesinde kendi değerlerini, beğenilerini, hal ve tavırlarını, davranış yoluyla karşı tarafa ifade etme imkanını bulurlar. Bireyler kendi sorumluluklarının farkına varır ve bu sorumluluklarını şartsız kabul ederler. Bireylere sorumluluk yükleme, toplum içinde etkin olma ve davranışlarının sonuçlarını kabul etme yetisi kazanırlar (Dalkılıç, 2011). Toplumsal yaşamdaki kişilerin, fiziksel etkinlik yapmalarını isteklendirmek, kişilerin psikolojik durumlarının iyi ve yüksek seviyede olması ve bireylerin daha sağlıklı, mutlu olmaları, depresyondan, stresten uzak olması için önemli bir unsurdur (Başar ve Sarı, 2018).

3.5. Spor Yöneticiliği ve İletişim

Yönetim, bir işte istenilen noktaya varılmak amacıyla icra edilen çalışmaların genel ifadesidir. Yönetim, toplumun en küçük birimi olan aileden en büyüğü olan ulus, uluslararası kuruluşlara kadar hepsinde olması gereken bir olgudur. Bu bağlamda yönetim, kurumda düzen kurmak, kurum içi çalışanlar arasında bağı güçlendirmek, kurumda belli bir misyonu ortaya koymak, lidere güven vermek, kurumun gelişim sürecini yönetmek ve kurum iklimi yaratmaktır (Çelik, 2019).

Spor kulüpleri, sanayileşmenin getirdiği değişimle birlikte, amatör spor yönetim anlayışından profesyonel spor yönetim anlayışına doğru geçiş yapmıştır (Erkan, 2002).

Spor kulüpleri, antrenörler, sporcular, spor yöneticileri ve spor psikologları için ellerindeki en güçlü unsurlardan biri etkili iletişimin olduğu düşünülmektedir

(Yukelson, 1983;Yılmaz, 2008). Bu bilgilerden yola çıkarak; insan davranışlarını değiştirmek, kişiler ve gruplar arasındaki etkileşimi geliştirmek, iş sektörleri içinde etkili iletişim ağları kurmak ve koordinasyonu sağlamak için etkili iletişim süreçlerinin kullanıldığı görülmektedir. İletişimi sağlam kuran spor yöneticilerinin alanlarında daha başarılı oldukları bilinen bir gerçektir. İletişim, tüm spor yönetimi süreçlerinin temelini oluşturduğu için insan davranışını değiştirmede önemli bir unsurdur. Etkili iletişim olmadan, etkili spor yönetimine ulaşmak zordur (Yılmaz, 2008).

3.6. Sporda İletişime Engel Olan Faktörler

İletişim becerisi, iletişim ağını kurabilmek için ortaya koyulan davranış ve becerilerin tümü olarak adlandırılmaktadır. İletişim kurarken ortaya çıkan sorunların bir kısmının, insanların bilerek ya da bilmeyerek yaptıkları bazı hatalardan ve bu hataların arkasında yatan ruhsal problemlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Konuyla ilgili yapılan hataların telefi edilebilmesi için iletişim temelinde, çözüm yollarının bulunması, sağlıklı bir iletişimin kurulması noktasında oldukça önemlidir. İletişim kurarken iletişim sorunlarına yol açmamak için, konuşanların sabırlı davranarak birbirlerinin sözünü kesmemesi, konuşurken iletişime geçilen kişiyle göz temasını kesmemek, dikkatimizi başka yönlere vermemek gerekmektedir (Dökmen, 2016).

Bireylerin iletişim becerilerini engelleyen bazı etmenler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları:

- **Sosyo-kültürel farklılıklar:** Bireylerin sahip olduğu iletişim süreçleri ve iletişim becerileri yaşadığı sosyal çevresinden ayrı düşünülemez. İletişim, bireyin yaşadığı sosyal çevreden güçlü bir şekilde etkilenir ve beslenir. Sosyo-kültürel yapıya dikkat edilerek, bu anlamda anlaşılamayan bireyler arasında iletişimde mesajın şifrelenmesi, anlamlandırılması ve yorumlanmasında hatalar oluşmakta ve bu hatalar iletişimin sağlıklı kurulmasına engel olmaktadır. Başarılı bir iletişim kurulabilmesi için, iletişim sürecinde sosyo-kültürel değerler mutlaka dikkate alınmalıdır (Levent, 2020).
- **Tutum ve davranışlar:** Bir bireyin, iletişim üzerine kurulan konuyla ilgili olumlu ya da olumsuz bilgileri göz önüne alarak söz konusu konuya dair karar verme durumudur.
- **Kişinin kendisine karşı tutumu:** Kişi iletişimi istenilen seviyede kontrol ediyorsa, kaynağın verdiği ve anlamamızı istediği mesajı iletmede başarılı olma durumu yüksektir.

• **Kişinin konuya karşı tutumu:** Kaynaktan gelen iletinin konusu ile ilgilenmeyen ve konuya karşı olumlu bir tutum içerisinde bulunmayan bireyin, sağlıklı bir iletişim kurması imkansızlaşır.

• **İletişimde bulunan kişilerin birbirlerine karşı tutumu:** Kaynaktan alıcıya karşı herhangi bir ön yargı bulunmuyor ise iletilmek istenen konu ve mesaj karşı tarafa daha kolay iletilir. Anlatılan bu durumun tam tersi de olabilmektedir. İnsanlar, olumlu-olumsuz, alakalı-alakasız, çekici-iğrenç gibi tutumlarına göre iletişim kurarlar. Bu doğrultuda iletişim ağı ne kadar sağlam ve güçlü kurulmuş ise, bu durumu değiştirmek de o derece zor olur (İliş, 2018).

İletişime geçecek kişiler arasında birbirlerine karşı ön yargılı olmaları durumunda, iletişim sürecinde bazı engeller ortaya çıkar ve bu engeller kişiler arasında birtakım sorunların meydana gelmesine ortam hazırlar. Bu açıdan, iletişim geçecek bireyler iletişimi kurmadan önce aralarındaki anlaşmazlıkları ve problemleri ortadan kaldırmaları sağlıklı iletişimin kurulması açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Sporun önündeki iletişim engellerinin aşağıdaki şekilde ifade edilmesi mümkün olacaktır:

- İletişim kapsamında konuşulacak konunun ortama uygun olması,
- Yetersiz iletişim becerileri nedeniyle mesajın asıl ifade edilmek isteneni tam olarak kapsamaması,
- Antrenör veya sporcunun dikkat eksikliğinden kaynaklı mesajın alınamamış olması,
- Antrenör veya sporcunun mesajı doğru olarak değerlendirememeleri ya da mesajın konusu açısından tutarsız olması,
- Antrenör veya sporcunun algılama düzeylerinin farklı olması,
- Dinleyip, anlayıp ve kabullenmektense direkt sonuca odaklanmak,
- Ön öğrenme olmadan, bilgi eksikliği gibi nedenlerle mesajın tam olarak anlaşılmaması,
- Konuyla yeteri düzeyde güdülenmemiş olması,
- Açıklanmak istenen konunun yeteri kadar açık ifade edilememesi,
- Hislere bağlı hareket edilmesi,
- Antrenör ve sporcu arasında bireysel çatışmaların görülmesi (Dalkılıç, 2011).

3.7. İletişimde Sporcuya Düşen Görevler

Kişilerarası iletişim, ruhsal adaptasyon için önemli olan, bireyin kendisini değerlendirdiği, düşündüğü, kendi kararları yorumladığı veya değerlendirdiği kendi iletişimidir. Bu durumda önemli bir faktör de, bireyin algısının düzeyi ve kişiyi çevreleyen dünyadan nasıl haberdar olduğudur. Kültür, eğitim düzeyi, bakış açısı, sosyal çevre, kendini nasıl gördüğü, diğer kişilerle iletişimi, statüsü ve özellikle kendi prestiji gibi bireyin algısal kapasitesini etkileyebilecek başka unsurlar da mevcuttur. Bütün bunlar, bireyin iletişim kurarken nasıl hareket edeceğini ve iletişim sürecinin nasıl başlayacağını belirlemesi, grup ve kişilerarası etkileşime girmesinde iletişim noktasında ilişkiler kurmanın temelini oluşturmaktadır (Ardusatan, 2013).

Sportif faaliyet ortamlarında, özellikle de takım sporlarında kişiler sıklıkla birbirleriyle etkileşime geçerler. Rekabete girerek ve başarıyı yakalamak için çeşitli duygu ve düşüncelerini karşısındakilerle paylaşmaları gerekmektedir. Bu nedenle takım sporcularının etkili iletişim becerilerinin oldukça yüksek olması beklenir (Yıldırım ve Abakay, 2015).

Olumlu iletişim süreçlerinin beraberinde getirdiği olumlu ilişkilerle kurulan iletişim ortamında meydana gelen pozitif yönde bir antrenör-sporcu etkileşimi, sporcunun adaptasyonunu ve iletişimden duyduğu hazzı arttırmakla kalmaz, aynı zamanda sporcuların iletişim yeteneklerini de geliştirmeleri için doğru ortamı sağlamış olur (Altındaş, Çetinkalp ve Aşçı, 2012).

Bazı zamanlarda antrenör ve sporcular arasındaki iletişim sağlıklı bir şekilde karşılıklı olarak sürmektedir. Ancak bazen bu sağlıklı iletişim bazı nedenlerden dolayı aralarında çatışma çıkmasına ve mesajların olumsuz negatif yönde algılanmasına sebep olmaktadır.

Antrenörlerle, sporcular arasında istenmeyen şekilde negatif yönlü iletişim yaşanabilir. Şöyle ki:

- Sporcuya göndermek istediğiniz ileti, içerik olarak bu duruma yetersiz kalabilir,
- İletiniz sporcuya istediğiniz anlamı tam olarak aktaramaz çünkü mesajı iletme için birtakım iletişim becerilerine sahip değilsinizdir,
- Mesaj sporcunun ilgisini çekmeyebilir,
- Verilmek istenen mesaj sporcu tarafından yanlış anlaşılabilir ya da sporcu mesajı hiç anlamayabilir,
- Sporcu verilen mesajı içerik olarak anlar, ancak varılmak istenen hedefi doğru algılayamaz,

- Sporcuya aktarılmak istenen mesajlar zamana ve mekâna göre değişiyorsa, çelişkili ve tutarsız olursa, bu sporcuların zihinlerinde karışıklığa sebep olacaktır ve anlamasını zorlaştıracaktır,

- Sağlıklı bir iletişimin kurulamaması sadece antrenörden kaynaklı değil, sporcuda ya da her iki taraftan da kaynaklanabilir (Martens, 1998).

3.8. Sporda İletişim İletişimin Verimli Olması İçin Gerekli Davranışlar

Spor yapılan ortamlarda etkili iletişimi kurmaya yarayan tüm davranışlara ilişkin Anshel'in (1994) 10 altın kuralı aşağıda şu şekilde belirtilmiştir:

1. Her zaman dürüstlükten taraf olun,
2. Her zaman tarafsız olun,
3. Her zaman tutarlı olun,
4. Her zaman anlayışlı olun,
5. Asla kırıncı ve küçümseyen olmayın,
6. Sadece tavrı eleştirin, şahsi eleştirmekten kaçınin,
7. Sözsüz iletişim yollarında haberdar olun ve bunu iletişimlerinizde uygulayın,
8. Sahip olduğunuz spor becerilerini sporcularınıza anlatın ve öğretin,
9. Takımda üyelerinin hepsiyle sürekli iletişim halinde olun ve asla iletişimi koparmayın,
10. Karşınızdaki size bir ileti yollarken kurulmak istenen bu iletişime siz de aktif olarak iletişime katılın.

Sporda iletişimin sağlıklı kurulabilmesi için antrenör ve çalıştırıcıya düşen bazı sorumluluklar bulunmaktadır. Sportif aktivitede antrenörün sporcularına birkaç temel faktörü içeren bir çalışmayı nasıl doğru bir şekilde yapabileceklerini anlattığı düşünülebilir. Çalıştırıcının bile hareketin nasıl yapıldığına odaklanması gereken zamanlar vardır. Öğrenciler sadece antrenörün ne mesaj verdiğini görürler ve hareketleri yapabilmeleri için antrenörün bunu sporcularına nasıl aktardığı oldukça önemlidir. Bu düşünceyi kuvvetlendirmek için, çalıştırıcının “reseptörler” ile kalıcı bir sesli etkileşim içinde olduğu bir dizi iletişim yöntemi olarak örnek verilebilir: Zumba, fitness, jump, vb. gibi spor alanlarında sözsüz iletişim türleri bulunmaktadır. Farklı öğretim yöntem ve tekniklerine sahip olan, aynı zamanda teknik özellikleri gösteren sporda uzmanlaşmış antrenörler vardır. Uygulamalarında kaliteyi, zarafeti, hassasiyeti, sessizliği, güç ve hızı aktarırlar.

Bunlara ek olarak:

- Antrenör, sporcularının düşüncelerini özgürce ifade edebilmelerine fırsat vermelidir,
- Sporcuların kendi aralarında yanlış anlaşılmalardan kaynaklanan çatışmalar var ise, bu anlaşmazlıklar açıkça konuşulup çözüme kavuşturulmalıdır. Bu şekilde çözüm bulan antrenörün sporcusu da açık ve net olmaya devam edecektir.
- Her sporcunun, spor bilgisini geliştirmesine, fikirler ortaya atmasına imkan verin. Bu fikirler daha sonra takımın tüm üyelerinin katılımıyla değerlendirilmeli.
- Sporcuların olumlu davranışları ödüllendirilmeli.
- Her bir sporcunun daha fazla iletişim kurabildiği ve kişilerarası ilişkilerini geliştirebildiği geziler veya farklı aktiviteler yapılırsa sporculardan yüksek düzeyde verim alınabilecektir (Loredana M, 2019).



4. KARIYER FARKINDALIK

4.1. Kariyer Kavramı ve Tarihçesi

Kariyer bireyin hayatı içerisinde birden fazla unsuru barındıran ve ömür boyu kişide etkisi olabilen, kapsamlı bir süreçtir. Kariyer, bireylerin sadece sahip olmak istedikleri meslek değil, bütünsel olarak yaşamlarındaki varmak istedikleri noktaları içine almaktadır (Akkoç, 2012). Bireylerin ihtiyaçlarını karşılama istekleri kariyerin kapsamına etti ettiğinden, bireylerin kariyer farkındalık algıları kişiden kişiye farklı özellikler göstermektedir (Aytaç, 2005).

TDK (2021) kariyeri; “bir meslek grubunda belli bir zaman harcanarak, emek verilerek varılan gelinen noktada başarıyı yakalayarak, kademe atlama ve uzmanlaşmak” olarak açıklamaktadır. Günlük hayattaki konuşmalar arasında sıkça karşımıza çıkan kariyer kavramı, bir işte başarılı olma arzusu, işin statüsü, iş hayatında üst makamlara yükselmek gibi anlamları karşılamaktadır (Arifoğlu, 2015).

Kariyer kavramını tarihsel süreci açısından inceleyecek olursak, kariyer kavramının 16. yüzyılda ortaya çıktığı ve 1970’li yıllarda ise geniş çaplı ele alındığı ve günlük hayatta kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Kariyer kavramına yönelik rekabetin oluşmasında 1950’ li yıllarda Donald E. Super’ın kaleme aldığı ‘‘Kariyer Psikolojisi’’ ve 1966’ da John L. Holland’ın yazdığı ‘‘Meslek Tercihi Teorisi’’ isimli yapıtlarının etkili olduğu bilinmektedir. Kavramın, Anne Roe’nun 1956 tarihinde yayınladığı ‘‘Meslekler Psikolojisi’’ kitabı ile bilimsel bir boyut kazandığı söylenebilir (Aydın, 2007).

20. yüzyılın ortalarına kadar kariyer kavramının geleneksel bir bakış açısıyla yorumlandığını söylemek mümkün olacaktır. Son yıllarda yenilenen ve değişen hayat şartlarına göre geleneksel anlayış yerini, çok yönlü kariyer anlayışına bırakmıştır. Çok yönlü kariyer anlayışıyla beraber kamu kurum ve kuruluşlarının veya özel kurumlarda çalışan kişilerin, kişisel gelişimleri üzerine dikkatlerin çekilmesi ve bireysel kariyer planları yavaş yavaş oluşturulmaya başlandığı görülmektedir (Özelkan, 2019).

Günümüzün hızla gelişen ve değişen teknolojik durumların sonucunda bazı ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kariyer planları yapmak daha karmaşık ve toplumsal sorun haline geldiği görülmektedir (Mutlu, 2018). Türkiye’de lise ve üniversite öğrenim gören bireylerin büyük bir çoğunluğunun kariyer planlaması yapma

noktasında kararsızlık yaşadığı görülmektedir (Gizir, 2014; Öztemel, 2013; Yaman, 2014).

Kariyer kavramına yönelik yapılan bazı tanımlamalar aşağıda verilmiştir:

- Genel bir tanımlamayla kariyer, hedeflenen bir çalışma hayatında yükselmek ve bu yükselme sayesinde ekonomik olarak kazancını daha çok artırarak, makam, mevki ve saygınlık kazanmak arzusu şeklinde tanımlanabilir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).
- Kariyer, bazı grupların iş yapma becerilerine iltifat etmek amacıyla kullanılmıştır. Bu nedenle seçkincilik olarak da tanımlanabilmektedir (Reid, 2010).
- Geleneksel açıdan kariyer, bireyin iş hayatı boyunca, hedefe ulaşabilmek için uygulayabileceği etkinliklerin tümünü kapsamaktadır (Şimşek, 2010).
- Kariyer planı yapmak, bir kişinin bu yönde atacağı en önemli adımlardan biridir. Bu kararın sadece bir iş seçmekten daha fazlası olduğu bilinmektedir (DuPre ve Williams, 2011).
- Kariyer, bireyin hâlihazırdaki işine ya da o mesleğe devam etme isteği olarak açıklanabilir (Türkmenoğlu, 2014).
- Kariyer; yaşamın belli bir noktasında bireyin sahiplendiği bütün rollerin, kişiye yüklediği etkinlikleri içine alan bütünsel bir kavramdır (Girgin-Büyükbayraktar ve ark., 2018).
- Kariyer kavramını, Türk Dil Kurumu ise bir işte geçirilen zaman ve çalışma sonucunda kazanılan başarı ve uzmanlık olarak tanımlamaktadır (TDK, 2019).

4.1.1. Kariyer Yönetimi

Bir işte çalışanın, çalıştığı kurum içerisinde kendi hedeflerini belirlemesi, avantajlı ve dezavantajlı durumları değerlendirmesi, hedeflerine ulaşabilmesi için çıkacağı basamakların belirlenmesi, hedeflerine yaklaşırken ihtiyaçlarının karşılanması ve kendi kariyer hedefleriyle çalıştığı kurumun belirlediği kariyer hedeflerinin uyumlu olması kariyer yönetimini ifade etmektedir (Bayındır, 2019). Kariyer yönetimi kavramı,

iş sektörlerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve çalışanların hedeflerine ulaşmasını sağlamaya çalışmak, bu doğrultuda kurumun ve bireyin hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedefleri hayata geçirme süreci olarak tanımlanabilir (Corr ve Mutinelli, 2017). Kariyer yönetimi gerek işveren ve gerekse de çalışan açısından son derece önemlidir. İş verenler açısından, çalışanları kariyer planlamaları noktasındaki motivasyon sağlamadaki başarısızlık; boş makamların doldurulmasındaki zorluk, daha az çalışan, daha az kurumsal sahiplik, eğitim ve geliştirme çalışmaları için ayrılan bütçenin yetersiz ve düzensiz kullanımı ile sonuçlanabilmektedir. Çalışanlar bakımından ise, etkisiz bir yönetim çatısı altında ihtiyaçlarının karşılanamaması, kendilerini yetersiz görmeleri, doğru kişiye doğru görev ve sorumluluk verilememesinden kurum içinde ve dışında farklı gruplaşmaların oluşması gibi nedenlerle, iş bırakma veya iş değişikliklerine neden olabilmektedir (Şahinöz, 2006).

4.1.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, kariyer sürecinin önemli bir aşamasıdır. İşlev olarak kariyer planlama, örgüt ve kişinin gelecekte varacağı nokta açısından oldukça önemlidir. Kariyerini kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda planlayan birey, hem kendine hem de çalıştığı örgüte fayda sağlamakla kalmaz, bunun yanında örgüt içinde yüksek verimin yanında performansı da yüksek olur (Tanoli, 2016).

Kariyer planlaması; çalışanların ihtiyaçlarıyla mesleki yetkinlikleri ve fırsatları arasında dengeyi sağlayan, güçlü bir bağ kurmayı amaçlayan, sorunların çözümü ve en doğru kararı alma olarak tanımlanabilir (Acar ve Özdaşlı, 2017). Bu bağlamda Kariyer yönetiminin aşamaları arasında bulunan planlama süreci, bireyin kendi kariyer amaçlarıyla ile kurum imkanlarının birleşmesinden oluşmaktadır (Argon ve Eren, 2004).

4.1.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer planlama grupları; çalışanların örgütün misyonuna uygun olarak kendi kariyer hedeflerinde vardıkları noktada üstüne düşen görevleri yerine getirebilecek şekilde, sahip oldukları becerilerini geliştirmeyi amaçlayan ve doğru kararlar almalarına yardım ettiği düşünülmektedir (Güneş, 2006).

Kariyer geliştirme; kişisel değerlendirme, eğitim ve geliştirme, kariyer atölyeleri, kariyer planlama grupları, kariyer kılavuzluğu, yönlendirme, rehberlik, izleme, iş dönüşümü ve işi çeşitlendirme gibi faaliyetleri içinde barındırmaktadır (Kurtoğlu, 2010). Bu faaliyetlerden ayrı olarak çalışanlar; kendi kariyerlerinin hangi noktasında

olduklarını ve kariyer farkındalıklarıyla kendi kişisel özelliklerinin örtüşmediği durumlarda, karar verebilmeleri için kariyer gelişimleri açısından karar vermelerine yardımcı olmaktadır (Yılmaz, 2006).

Kariyer geliştirme çalışmaları sadece kişilerin beklentilerini karşılamada değil, bireyin strateji, politika ve toplumsal hayatta koyduğu hedeflere yardım etmenin yanında kaynakların hedefe uygun olarak kullanılmasına etti ettiği genel bir görüştür (Kalchik ve Oertle, 2010).

4.1.4. Bireysel Kariyer Geliştirme

Bireysel kariyer geliştirme, bireyin kendi iş hayatında belirlediği hedeflerine varabilmesi ya da bireysel başarısını artırabilmek, kariyerine geliştirebilmek için yaptığı planlama ve etkinliklerin bütünüdür (Bingöl, 2003).

Kişilerin iş hayatlarında bireysel kariyerlerini geliştirme fırsatları bulmaları ve bu fırsatları doğru bir şekilde değerlendirebilmeleri oldukça önemlidir. Çalışanlara örgütleri tarafında planlı olarak bir takım kişisel ve mesleki gelişim eğitimleri sunulmaktadır. Bu bağlamda sunulan bu eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yanında başarının ödüllendirilmesi gibi durumlar çalışanların iş performanslarını artırarak örgütün hedeflerine ulaşması noktasında fayda sağlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2015).

4.1.5. Kariyer Seçimi

Kariyer seçiminin, kariyerle alakalı her türlü faktörden etkilendiği bilinmektedir. Doğru kariyere karar verilmesi, kişilerin geleceklerini inşa etmelerine yardımcı olması açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle de örgütün başarısı ve hayata geçirilebilecek planlamalar ayarlanır (Nyamwange, 2016).

Yapılan literatür araştırmasında kariyer seçimi kendi içerisinde bireysel kariyer seçimi ve örgütsel kariyer seçimi olmak üzere iki başlıkta ele alındığı görülmüştür. Bu çalışma, birey odaklı olduğu için sadece bireysel kariyer seçimi üzerine inceleme yapılacaktır.

4.1.5.1. Bireysel Kariyer Seçimi

Kişilerin iş hayatlarında aldıkları kararlar, bireylerin ilerleyen zamanlarda kariyerlerine etki edeceği için oldukça önemlidir. Verilen hatalı kararlar bireyin kendisine ve çevresine olumsuz yönde etki edebilmektedir (Öztemel, 2012).

Bireyler hayatları boyunca iş ve kariyer noktasında atacakları adımlar öncesinde düşünürler. Bu düşünceleri sonrasında bir seçim ya da karar verme durumuyla karşı

karşıya kalırlar. Verecekleri kararlar doğrudan geleceklerine olumlu ya da olumsuz etki ettiği bilinmektedir (Chlebkova ve ark., 2015).

4.1.5.2. Bireysel Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

İnsanlar bireysel kariyer seçiminde farkında olmadan birtakım unsurların engellemesiyle karşılaşabilirler. Doğru kariyer seçimi yapan ve iyi planlama yapan bireyler hedefe ulaşırken, bazı bireyler ise kontrolleri dışında bazı unsurların etkisiyle tercihleri dışında alanlara yerleşebilmektedirler (Kazi, 2017).

Kariyer tercihi, sadece hayatın merkezinde yer almaz, bunun yanında insanların maddi ve manevi anlamda refah seviyelerini etkilediği görülmektedir. Bir kariyer planı kapsamında plana uygun hedef koymak ve bu hedefe doğru yol almak uzun zahmetli bir süreçtir. Hayatın normal akışında olduğu gibi üniversitelerin özellikle son yılında bir üniversiteye karar verme sürecinde olan bireyler kariyerini belirleme noktasında ileriye kestirememiş ya da kararsız oldukları gözlenmiştir. Bireylerin kariyer seçimine etki eden faktörlerin başında: bireyin ne istediği değil ailenin ne istediğinin önemli olması, yaşanılan çevre, ekonomik durum, bireyin kendi potansiyellerinin farkında olmaması, bazı meslek gruplarında istihdamın azalması ya da durması gibi faktörlerin etki ettiği düşünülmektedir (Ali ve ark., 2017).

4.1.6. Kariyer Farkındalık

Bireyler, kendi potansiyellerine uyan meslek gruplarına yönelik tercih yapma eğilimindedirler. Kendilerine uygun olan meslekleri araştırırken bu meslek gruplarında kendilerine uygun olan iş ve pozisyonları hakkında ön bilgi edinirler. Daha sonra bireyler kendilerine ve çevresine uygun olan mesleğe karar verme sürecine girerler ve en doğru kararı vermeleri beklenmektedir (Altan vd., 2019).

Erken yaşlarda kendi potansiyellerinin farkında olmayanlar ilerleyen zamanlarda kendilerine uygun olan iş sektörüne karar verirken birtakım problemler yaşamaktadırlar (Biol, 2013). Meslek ve kariyer planlanması konusunda farkındalığın yaratılmasını sağlayacak uygulamadaki aksaklıkların, kişilerin bu durumlar ile karşı karşıya kalmasının altında yatan nedenlerden biri olduğu söylenebilir (Algadheeb, 2015). Ayrıca kariyer farkındalığı, kişilerin kariyer tercihlerinde ve tercih sonrası süreçlerinde iş yaşamı içerisinde istenen becerilerin ve sunulan fırsatların ne olduğunun farkında olmalarına yardımcı olarak, bu bağlamda çalışma hayatlarını etkili ve verimli olarak kontrol altına almalarını kolaylaştırabilmektedir (Yaşar, 2020).

Kariyer farkındalık, bireylerin bilgi ve tecrübeleri iş hayatlarında başarı göstermelerine ve kariyerlerini doğru yönetmelerine olumlu yönde etki eden faktörler olduğu, ayrıca birden fazla alanda değerlendirilmesi yapılan bir unsur olduğu görülmektedir (Wiroterat, 2013).



5. SPOR VE KARİYER FARKINDALIK

5.1. Spor Eğitimi Kavramı ve İçeriği

5.1.1. Eğitim

Eğitim, bilgi ile harmanlanarak, bireyin bilgisinin artırılması veya bilgilerin öğretilmesi yolu ile yaşam kalitesinin artırılması, toplum içinde yaşayabilmesinin önemli unsurudur (Özyılmaz, 2017). Eğitim sayesinde birey becerilerini geliştirir (Oktay, 2010). Yani eğitim, bireyin kendi davranışları ile hayatı boyunca bilinçli olarak kendisinde değişim geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 1988). İnsanların ileriye dönük yaratıcılığını geliştiren ve onları geleceğe hazırlayan en önemli etkidir. Eğitim, devamlı gelişmeye devam eden, aktif süreçler bütünü özelliği taşımaktadır. Hayatımızda önemli bir yeri olan eğitim, yaşamımız boyunca da bireyleri etkileyerek devam etmektedir (Arı, 2010). Bu kapsamda yaşadığımız dönemde eğitimle beraber hızla gelişen teknoloji hayatımızı derinden etkilemektedir. Eğitimin gelişmesi sonucu icat edilen teknolojik aletler ve yazılımlar ile bireyler, bilgiye daha hızlı bir şekilde ulaşması sağlanmıştır (Arı, 2010).

5.1.2. Spor Eğitimi

Bu kavram Siedentop tarafından geliştirilmiş olup, her açıdan donanımlı bireyler hazırlamayı hedeflemiştir (Siedentop, 1994). Eğitim, hayat boyu devam eden bir dinamizmdir. İnsanlar hayatları boyunca eğitim almaya devam ederler. İlk eğitimin ailede başlamasıyla birlikte bireyler, planlı eğitim veren özel ve resmi eğitim kurumlarında eğitimlerine devam ederler. Bu yönde bilgi ve becerilerini artırarak, yeni gelişmelere uyum sağlayarak, bilgiyi aktif kullanarak, bireyler hayatlarını devam ettirmektedirler. Bu bağlamda eğitim sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Türkiye’de de eğitim ortamları ve öğrenme alanları yeniliklere açık olmalıdır (Şimşek, 2015). Millî Eğitim Bakanlığına (2018) göre; Beden Eğitimi ve Spor, sportif faaliyetleri sayesinde gelecek olan yeni kuşakları mental ve fiziki bakımdan yetiştirmelerini sağlayan spor eğitimi, müfredatın ayrılmaz bir parçasıdır.

5.1.3. Spor İçerikli Eğitimi Kapsamında İstihdam

Işığışık (2020) kitabında girişimcilerin bir ürün ortaya çıkarma gayesiyle bireylerin ihtiyaçlarını gidermek amacıyla onların çabaları karşılığında alın teri

karşılıklarını pay olarak verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kuzgun (2009) ise, insanlar sadece para kazanmak için çalışmazlar. Kişi seçtiği meslek alanında göstermiş olduğu etkinliklerle, ruhsal olarak tatmin yaşar, kendini karşı tarafa doğru ifade etme, kendi becerilerini tanıma ve bu becerilerini geliştirme fırsatı elde eder. Kişinin bir meslek seçme özgürlüğü bir haktan ziyade, artık çağdaş insan olmanın da bir gereğidir (Kuzgun, 2009). Bireyin kendine meslek seçiminde tek bir kriteri değil, yapacağı mesleğin beraberinde getireceği kazanç durumu, garanti ve kalıcı bir iş gibi onlarca avantajları, olduğunu bilmesi gerekmektedir (Pekkaya ve Çolak, 2013).

Medeniyet alanında, meydana gelen yeni bir gelişme, spor sektöründe de gözle görülür gelişmeye etki eder. Bu durum neticesinde de insanları sportif ve rekreatif faaliyetlere yönelmektedir (Taşmektepligil ve Bostancı 2000). Bu yöneltme sonucu, spor ve sportif faaliyet alanları küresel ekonomide hızlı büyüdüğü için istihdam bakımından işsiz spor insan kaynağını da doğurmaktadır. Spor istihdam ve sunulan hizmetler bakımından iş istihdamı düşünüldüğünde başka iş alanlarından ayıran en önemli unsur emeğin ve çabanın stoklanamamasıdır (Gündoğdu ve Devecioğlu, 2008). Bundan dolayı spor alanındaki işsizlikler ve işe yerleştirme durumları ayrıntılı olarak araştırılması gereken bir konudur. Spor alanında meydana gelen ekonomik ve ticari gelişmeler, Avrupa’da önemli gelişimlere sebep olmuş, spor sektörü yeni iş imkanları yarattığı için son zamanlarda işsizlikle mücadelede önemli destekler sunmuştur (Mumcu vd., 2019). Spor ve spor endüstrisinin gelişmesi sonucu ortaya çıkan sosyo-ekonomik sonuçlar sonrası, büyüyen spor endüstrisi, gün geçtikçe başka endüstri alanlarıyla da yarışacak duruma gelmiştir (Aslan ve Uğraş, 2021).

Cumhuriyetin ilk yıllarında spor adamı yetiştiren kurumların sayısı, oldukça azdı. Bu yıllarda yeteri kadar spor adamı yetiştirilemiyordu. Bu duruma çözüm olarak, bazı spor teşkilatlarına spor adamı ve antrenörü yetiştirilmesi imkânı sunuldu. Bununla birlikte günümüzde bu imkanlar geliştirilerek gerekli spor adamı ihtiyacını karşılayacak düzeyde spor elamanı yetiştirilmeye başlandı (İlgar ve Cihan, 2019). B hedeflere yönelik olarak, sportif faaliyetlerin sürdürülebilir ve amaca uygun olarak yönetilebilmesi için Yüksek Öğretim Kurumu tarafından 1993 yılında aldığı kararla Spor Yöneticiliği bölümü spor okullarına eklenmiştir (Pepe ve Aydın, 2022). Sunay (1998) bilimsel araştırmasında spor yöneticilerinin spor ve toplum arasında bağlantı kuran bir mekanizma olduğunu belirtmiştir.

Nitelikle insan gücüne sahip olmak, o ülkenin gelişmişliğinin temel göstergesidir (Ayca ve Üzüm, 2019). Bu nitelikli insan gücünün varlığı spor alanında da kendini göstermektedir. Böylelikle spor alanı da kendini gösteren teknoloji ve büyüyen sektör

sayesinde, spor sektörü de istenen meslekler alanları arasında yer aldığı düşünülmektedir (Bavlı, 2009). Spor camiasının istenen meslek grupları arasında olmasının sebepleri; medyanın spora geniş yer vermesi, bireylere sosyal hayatın beraberinde getirdiği stres ve sedanter hayat temposuyla meydana gelen sağlık sorunları sonrası doğan spor ihtiyacı gösterilebilir (Bavlı, 2009). Bunu örneklendirecek olursak, Avrupa Birliği ülkeleri spor sektörünün teknolojiyle paralel büyümesi sonucu iş hacmini göz önünde alarak uzun vadeli planlar yapılmıştır. Yapılan bu planlar sonucunda 2014-2020 yıllarında toplam 265 milyon dolarlık yatırım yapmışlardır. Avrupa Birliği ülkelerinin yaptığı bu yatırımlara bakıldığında, spor ekonomisini hareketlendirmek ve spor alanından daha fazla kar elde edebilmek için tüm imkanlarını kullanmaktadırlar (Mumcu vd., 2019). Türkiye’de de spora ayrılan bütçe artmaktadır ve spor alanındaki meslek gruplarına katılımın her geçen gün arttığı görülmektedir (Taşmektepligil vd., 2009). Son yıllarda da Türkiye’de spor okullarının sayısı artmıştır. Ve bu okullardan mezun olanların sayısının, gün geçtikçe arttığı bilinmektedir (İlgar ve Cihan, 2019). Devecioğlu vd., (2011) yaptığı araştırmasında, üniversiteler bünyesinde spor eğitimcileri ve yöneticileri, Eğitim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Enstitüler (Lisansüstü), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu tarafından yetiştirilmektedir. Fakat, bu kurumlardan ve bölümlerden mezun olanların sayısı incelendiğinde, mezun sayısı ile istihdam edilenlerin sayısı arasında bir orantısızlık olduğu anlaşılmaktadır (Yıldız, 2008). Spor alanında istihdamın doğru ve yerinde yapılması önünde bazı engeller olduğu düşünülmektedir. Bu engellerden en önemlisi ise spor ve sportif aktivitelerin sevk ve idarelerinden sorumlu makamlar, spor dışından da spor elamanı ihtiyacını karşılamaya gitmesi sonucunda, sporun içinden gelen bireylerin bu alanda istihdam edilmesini zorlaştırmıştır. Bu istihdam şekli ülkemizde yaşanan spor sorunlarının başında gelmektedir (Yetim ve Şenel 2001; DPT, 2000; Turgut ve ark., 2004).

Sonuç olarak, Araç İlgar ve Cihan (2019)’ın Spor Yöneticiliği bölümünde eğitim alan toplam 18 öğrencinin gelecek kaygısı, mesleki kaygı ve alanlarıyla ilgili beklentilerini araştırdığı çalışmada, mezun olduktan sonra, mezunların istihdam alanlarının yetersiz olduğundan, gelecek kaygısı yaşadıklarından ve devletin spor yöneticiliği alanlarıyla ilgili kanuni düzenlemeler yapması gerektiğini belirtmiş. Bir başka araştırma da ise, Şaşmaz Ataçocuğu ve Zelyurt (2017) Spor Bilimleri Fakültesinden mezun olan öğrencilerin işsizlik deneyimlerini incelenmiştir. Çalışmada, katılımcıların mezun olduklarında hemen iş bulamadıkları, kendi alanlarının dışında başka işlerde çalıştıkları, yaşadıkları yerlerdeki kamu sektöründe yeteri kadar istihdam

sağlanmadığından özel sektöre yöneldikleri belirtilmiştir. Spor yöneticiliğinden mezun olan bireylerin, istihdam edilme konusunda sorun yaşadıkları, bu sorunun çözülmesiyle birlikte spor yönetiminin önündeki en büyük engelin kalkacağı bilinen bir gerçek olduğu söylenmektedir (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2017).



6. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma etiği, süreci, amacı ve önemi, sınırlılıkları, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, hipotezleri ve verilerin analizleri hakkında detaylı bilgi verilmiştir.

6.1. Araştırma Etiği

“Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi” konulu araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14/06/2023 tarih ve 2023/3 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; Projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir. Sayı: E-95674917-108.99-182016

6.2. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın nicel bir araştırma olmasından dolayı örnekleme veriler, anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki farklı nicel değişken arasındaki ilişkinin veya etkinin bir korelasyon katsayısı yardımıyla ortaya çıkarılması işidir. Korelasyon türü ilişki şeklinde yapılan çalışmalarda istenilen amaç, değişkenlerin bir arada değişip değişmediği veya değişme söz konusu ise, bunun nasıl olduğunu irdelenmektedir. Bununla beraber, faktörler arasındaki etkileşimi belirlemek için yapılan çalışma sonucunda, üç farklı ilişki görülmektedir. Bu ilişkilerden birincisi, iki değişken arasında sistemli bir ilişkinin olmasıdır. İkincisi, değişkenlerin aynı yönde değişim göstermesidir. Üçüncüsü ise değişkenlerin zıt yönde değişim göstermesidir (Bekman, 2022).

6.3. Araştırma Süreci

Çalışma verilerini toplamak amacıyla gerekli izinler alındıktan sonra, çevrim içi anketler yolu kullanılmış, yeterli verilere ulaşmak amacıyla da yüz yüze anketlerle araştırma verileri toplanmıştır. Verilerin toplanmasına, 2023-2024 eğitim öğretim yılı, şubat ayında başlanmış olup, 2024 yılı nisan ayında verilerin toplanması tamamlanmıştır. Ortalama üç aylık zaman içerisinde veriler toplanmıştır.

6.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Temel amaç ile birlikte araştırmanın alt amaçları şunlardır:

- Kariyer farkındalıkları ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek.
- Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim görmekte olan öğrencilerin, kariyer farkındalığı ile etkili iletişim becerilerinin bazı demografik özelliklere göre bir farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır.

6.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma Gümüşhane Üniversitesi spor bilimleri fakültesi spor yöneticiliği bölümü öğrencileri ile sınırlı olmakla beraber araştırmada sadece anket yöntemi ile veri toplanması araştırmanın kısıtlılıkları arasındadır. Ayrıca araştırma verileri tek bir ülkeden ve bağlamdan toplanmıştır; bu durum sonuçların diğer ülkelere, sektörlere ve bağlamsal ortamlara genelleştirilmesini ve uygulanmasını sınırlamaktadır.

6.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Gümüşhane Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Gümüşhane Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrenciler arasından 240 öğrenciden oluşmaktadır. Örneklem grubu randomiza örnekleme yöntemi ile seçilmiştir (Haşiloğlu vd., 2015).

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	114	47.5
	Erkek	126	52.5
Yaş	18-21 yaş	108	45.0
	22-24 yaş	80	33.3
	25 yaş ve üzeri	52	21.7
Mezun Olunan Lise	Spor Lisesi	34	14.2
	Anadolu Lisesi	81	33.8
	Meslek Lisesi	69	28.8
	İmam Hatip Lisesi	33	13.8
	Diğer	23	9.6

Tablo 1. (Devamı)

Sınıf	1.Sınıf	45	18.8
	2.Sınıf	112	46.7
	3.Sınıf	33	13.8
	4.Sınıf	50	20.8
Ailenin Yaşadığı Yer	Köy	58	24.2
	Kasaba	14	5.8
	İlçe	75	31.3
	İl	53	22.1
	Büyük Şehir	40	16.7
Anne ve Babanın Tutumu	Otoriter	30	12.5
	Demokratik	113	47.1
	İlgisiz	23	9.6
	Koruyucu	41	17.1
	Tutarsız	33	13.8
Aylık Gelir	1.000-3.000 TL	108	45.0
	3.100-4.000 TL	54	22.5
	4.100-5.000 TL	36	15.0
	5.000 TL ve üzeri	42	17.5
Bölümü Tercih Etme Nedeni	Bölüme giriş puanından dolayı	24	10.0
	Bölüme ve mesleğe olan ilgidinden dolayı	125	52.1
	Aktif sporcu olduğum için	39	16.3
	Diğer	52	21.7
Yapılmak İstenen Meslek	Öğretmenlik	70	29.2
	Antrenörlük	45	18.8
	Akademisyenlik	24	10.0
	Spor Yöneticiliği	30	12.5
	Serbest Meslek	71	29.6
Fiziksel Aktivite Yapma Sıklığı	Hiç yapmıyorum	47	19.6
	1 saatten az	64	26.7
	1 ile 3 saat	114	47.5
	3 saat ve üzeri	15	6.3
İyi Bir Kariyer Cümlesindeki Öncelik	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	27.5
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	28.8
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	43.8
İletişim Beceri Düzeyi	Düşük	20	8.3
	Orta	35	14.6
	Yüksek	178	74.2

Araştırma kapsamında %47.5'i kadın, %52.5'i erkek olmak üzere 240 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların %45'i 18-21 yaş aralığında, %33.3'ü 22-24 yaş aralığında, %21.7'si 25 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %14.2'si spor lisesinden, %33.8'i Anadolu lisesinden, %28.8'i meslek lisesinden, %13.8'i imam hatip lisesinden,

%9.6'sı diğer liselerden mezun olmuştur. Katılımcıların %18.8'i 1.sınıf, %46.7'si ikinci sınıf, %13.8'i üçüncü sınıf, %20.8'i dördüncü sınıftır.

Katılımcıların %24.2'sinin ailesi köyde, %5.8'inin ailesi kasabada, %31.3'ünün ailesi ilçede, %16.7'sinin ailesi büyük şehirde yaşamaktadır. Katılımcıların %12.5'inin ailesi otoriter, %47.1'inin demokratik, %9.6'sının ilgisiz, %17.1'inin koruyucu, %13.8'inin tutarsız tutuma sahiptir. Katılımcıların %45'inin aylık geliri 1.000-3.000 TL. %22.5'inin geliri 3.100-4.000 TL. %15'inin 4.100-5.000 TL. %17.5'inin 5.000 TL ve üzerindedir. Katılımcıların %10'u bölüme giriş puanından dolayı, %52.1'i bölüme ve mesleğe olan ilgisinden dolayı, %16.3'ü aktif sporcu olduğu için, %21.7'si diğer nedenlerden dolayı bölüm tercihi yapmıştır. Katılımcıların %26.7'si 1 saatten az, %47.5'i 1-2 saat aralığında, %6.3'ü 3 saat ve üzerinde fiziksel aktivite yapmaktadır. %19.6'sı ise hiç yapmamaktadır. Katılımcıların %27.5'inin kariyerdeki önceliği saygı ve statü kazandıran bir iş, %28.8'inin maddi kazancı yüksek bir iş, %43.8'inin yapmaktan zevk aldığı bir iştir. Katılımcıların %8.3'ü düşük, %14.6'sı orta. %74.2'si yüksek iletişim beceri düzeyine sahiptir.

6.7. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkiyi ölçmek için nicel veri toplama yöntemlerinden sıklıkla kullanılan olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için kullanılan veriler “Google Forms” ortamında hazırlanmış ve katılımcılara ulaştırılmıştır. Anketlerin bir kısmı elden doldurularak yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu 3 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcıların demografik özelliklerinin belirlendiği maddeler bulunmaktadır. İkinci bölümde kariyer farkındalıkları ölçmek için 31 madde ve Üçüncü bölümde ise, katılımcıların etkili iletişim becerilerini ölçmek için 34 madden oluşan ölçekler bulunmaktadır.

6.7.1. Kişisel Bilgi Formu:

Spor yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyet, bölüm, yaş gibi demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla, araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

6.7.2. Etkili İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği

Buluş, Atan ve Sarıkaya'nın (2017) geliştirmiş oldukları ölçekle, çalışmaya 2015-2016 yılları arasında Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde farklı bölümlerde öğrenim gören % 84.7'si kız (n=377) ve % 15.3'ü erkek (n=68) 3. ve 4. sınıf öğrencisi toplam 445 kişi katılmıştır. Çalışmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2013) bu örneklem seçme yönteminin araştırmaya hız ve seviyede tutmada yararlı olduğunu belirtmektedir. Çalışmaya 3. ve 4. sınıf öğrencileri dâhil edilmiştir. Çalışmada öncelikle iletişim ile ilgili alan yazın incelenmiş ve yapılandırılan kavramsal çerçeve doğrultusunda iletişim becerileri belirlenmiştir. Ölçeğin toplam 5 alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar: Egoyu Geliştirici Dil, Etkin Dinleme, Kendini Tanıma-Kendini Açma, Empati ve olarak adlandırılmıştır. Sonra araştırmacılar tarafından alan yazın dikkate alınarak her bir boyut ile ilgili madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan maddelerin kapsam geçerliliği alanda uzman üç öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve edinilen görüşler çerçevesinde bazı maddeler yeniden ifadelendirilerek ölçek taslak hali ile uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Uygulama sonrasında ifadeler ile ilgili geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılarak ölçek formunun tamamlanmıştır. Mevcut ölçeklerdeki ifadelerin iletişim ile ilgili kapsamı ve temel iletişim becerilerini ölçme konusunda yetersiz kalmaları nedeniyle tümevarım yöntemi kullanılarak hem alan yazından hem de konuda uzman akademisyen ve uygulayıcıların görüşlerine başvurulmuş, araştırmacılar tarafından yeni maddeler oluşturulmuştur. Böylece tümevarımsal bir anlayış ile araştırmacılar tarafından hazırlanan toplam 109 ifadeden oluşan bir madde havuzu hazırlanmıştır.

Uzman görüşüne başvurma, kapsam geçerliliği ve uygulama, Oluşturulan maddelerin ölçülmek istenen yapıya uygunluğunun test edilmesi amacıyla alanda uzman üç akademisyenin görüşlerinden yararlanılmıştır. Bu çerçevede uzman formlarından alınan veriler ışığında bazı maddeler havuzdan çıkartılmıştır. Ayrıca gözden geçirilmesi gerektiği düşünülen maddelere ilişkin gerekçeleri ve bu maddelere ilişkin düzeltme önerileri ile birlikte bazı ifadelerde düzeltmeler yapılmıştır. 109 maddeden oluşan ve kapsam geçerliliği sağlanan ölçekteki maddelerle ilgili katılma düzeyini ifade etmek için, “Hiç Uygun Değil”, “Çok Az Uygun”, “Kısmen Uygun”, “Çoğunlukla Uygun”, “Tamamen Uygun” aralığında 5’li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Böylece ölçeğin taslak formu son halini almıştır. Daha sonra taslak form 2015-2016 akademik döneminde Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören gönüllü 515 öğrenciye uygulanmıştır. Formun uygulama süresi her bir öğrenci için yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Ancak 70 katılımcının formları tamamen

doldurulmadığından analizlere alınmamıştır. Bu ölçeğin bir özelliği bulunmaktadır. Bu özellik bütünsel (Cronbach Alpha) değerine yani toplam puanına bakılmamaktadır.

6.7.3. Kariyer Farkındalık Ölçeği

Öztürk ve Şirin'in (2020) geliştirmiş olduğu ölçek, psikometrik analizler için toplam 662 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Ölçeğin geçerlilik analizi için açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve benzer ölçüt geçerliliği güvenirlik analizleri için ise Cronbach Alpha analizi ve test-tekrar test analizi yapılmıştır. AFA sonucunda ölçekteki madde sayısı 31'e düşürülmüş ve bu maddeler altı alt boyut altında toplanmıştır. DFA sonuçları AFA sonuçlarıyla uyumludur. Benzer ölçek geçerliliği için kariyer karar verme yetkinlik ölçeği ile kariyer farkındalık ölçeği arasında, 78 ($p<001$) korelasyon çıkmıştır. 31 Maddenin Cronbach Alpha değeri, 91 ($N=662$) şeklinde oldukça güvenilir sonuç vermiştir. Yapılan test tekrar testte ise ilk ve ikinci uygulama arasında, 74'lük bir korelasyon ($N=103$). Bu bulgular ölçeğin 31 madde olarak üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeylerini ölçmek için yeterli psikometrik değerlere sahip olduğunu göstermektedir.

6.8. Araştırma Soruları

Araştırmanın problem cümlesi “Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim gören öğrencilerin etkili iletişim becerileri ile kariyer farkındalıkları arasındaki ilişki nedir?” olarak belirlenmiştir. Tezin dayandığı hipotezler:

- Soru 1: Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim görmekte olan öğrencilerin okudukları bölüm ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Soru 2: Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim görmekte olan öğrencilerin okudukları bölüm ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir var mıdır?
- Soru 3: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyetleri ve etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 4: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyetleri ve kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 5: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin yaşları ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 6: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin yaşları ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 7: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin doğdukları yer ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?

- Soru 8: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin doğdukları yer ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 9: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin anne baba tutumlarına göre etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 10: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin anne baba tutumlarına göre kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 11: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin günlük spor yapma sıklıklarına göre iletişim becerilerinin karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık vardır mıdır?
- Soru 12: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kendi aylık gelir durumuna göre etkili iletişim becerilerinin karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık vardır mıdır?
- Soru 13: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kendi aylık gelir durumuna göre kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 14: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin okudukları bölüm ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 15: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin iyi bir kariyer seçiminde öncelik durumları ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 16: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin okudukları sınıf düzeyi ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 17: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin okudukları sınıf seviyesi ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 18: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki vardır mıdır?
- Soru 19: Spor Yöneticiliği öğrencilerinin iletişim becerileri üzerine kendilerini yeterli görmüşler midir?

6.9. Verilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde Spor Yöneticiliği bölümünde eğitim görmekte olan öğrencilerin katılımıyla elde edilen anket verilerinin IBM SPSS versiyon 22 programında analizi yapıldıktan sonra elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan Kariyer Farkındalık Ölçeği ve Etkili İletişim Becerileri Ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin iç tutarlılığını kontrol etmek amacı ile güvenilirlik katsayıları (cronbachalpha) hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı, çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Normal dağılıma uyan değişkenler ortalama ve standart sapma değerleri ile verilmiştir. İki grup arasındaki farklılaşmanın analizinde “Bağımsız Örneklem t-Testi”, 3 veya 3’ ten fazla

grup arasındaki farklar için “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler “Pearson Korelasyon Katsayısı” ile incelenmiştir. Araştırma bulguları, n(%), ortalama, standart sapma değerleri olarak verilmiş olup, bulgular $p<0.05$ düzeyinde anlamlı kabul edilmiştir.



7. BULGULAR

Araştırmanın amaçları doğrultusunda 2023-2024 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim görmekte olan katılımcıların kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri arasındaki ilişki alanındaki düzeylerinin değişkenlik gösterip göstermediğine dair elde edilen bulgular tablolar şeklinde sunulmaktadır.

Tablo 2. Güvenilirlik analizi sonuçları

	Cra
• Kişisel Farkındalık	0.948
• Kendini Tanıma İhtiyacı	0.595
• Genel Kariyer Farkındalığı	0.913
• İş Farkındalığı	0.955
• Yetkinlik Farkındalığı	0.915
• Kariyer Kararı	0.757
Kariyer Farkındalık Ölçeği	0.930
Etkili iletişim Becerileri	
• Egoyu Geliştirici Dil	0.916
• Etkin Dinleme	0.944
• Kendini Tanıma-Kendini Açma	0.678
• Empati	0.943
• Ben Dilini Kullanma	0.578

Güvenilirlik katsayısı; $0.40\alpha \leq 0.60$ ise ölçek düşük güvenilir, $0.60\alpha \leq 0.80$ ise ölçek güvenilir, $0.80\alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Elde edilen Cra katsayıları kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri düzeyleri

	N	Ort.	SS	Min	Maks
Kişisel Farkındalık	240	22.86	6.28	6.00	30.00
Kendini Tanıma İhtiyacı	240	9.35	3.10	3.00	15.00
Genel Kariyer Farkındalığı	240	18.35	4.59	5.00	25.00
İş Farkındalığı	240	26.17	6.68	7.00	35.00
Yetkinlik Farkındalığı	240	21.10	5.59	6.00	30.00
Kariyer Kararı	240	11.63	4.12	4.00	20.00
Kariyer Farkındalık Ölçeği	240	109.45	20.68	42.00	151.00
Egoyu Geliştirici Dil	240	22.62	5.09	6.00	30.00
Etkin Dinleme	240	30.85	6.78	8.00	40.00
Kendini Tanıma-Kendini Açma	240	17.54	3.90	6.00	25.00
Empati	240	30.29	6.53	8.00	40.00
Ben Dilini Kullanma	240	24.02	3.84	12.00	35.00

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri 22.86 ± 6.28 , kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri 9.35 ± 3.10 , genel kariyer farkındalığı düzeyleri 18.35 ± 4.59 , iş farkındalığı düzeyleri 26.17 ± 6.68 , yetkinlik farkındalığı düzeyleri 21.10 ± 5.59 , kariyer kararı düzeyleri 11.63 ± 4.12 , kariyer farkındalık düzeyleri 109.45 ± 20.68 , egoyu geliştirici dil düzeyleri 22.62 ± 5.09 , etkin dinleme düzeyleri 30.85 ± 6.78 , kendini tanıma-kendini açma düzeyleri 17.54 ± 3.90 , empati düzeyleri 30.29 ± 6.53 , ni kullanma düzeyleri 24.02 ± 3.84 'dür.

Tablo 4. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ile etkili iletişim becerileri düzeyleri arasındaki ilişki

		Egoyu Geliştirici Dil	Etkin Dinleme	Kendini Tanıma- Kendini Açma	Empati	Ben Dilini Kullanma
Kişisel Farkındalık	R	.613**	.654**	.425**	.620**	.311**
	P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Kendini Tanıma İhtiyacı	R	-.137*	-.074	.158*	-.078	.131*
	P	.034	.254	.015	.231	.042
Genel Kariyer Farkındalığı	R	.634**	.650**	.380**	.641**	.302**
	P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
İş Farkındalığı	R	.652**	.670**	.391**	.668**	.345**
	P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Yetkinlik Farkındalığı	R	.561**	.527**	.379**	.563**	.371**
	P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
Kariyer Kararı	R	-.144*	-.021	.213**	-.043	.097
	P	.026	.749	.001	.503	.134
Kariyer Farkındalık Ölçeği	R	.640**	.687**	.508**	.678**	.385**
	P	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

*0.05. **0.01 düzeyinde anlamlılık. Pearson Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki vardır. ($p < 0.05$) Katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri de artmaktadır.

Katılımcıların kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil düzeyleri arasında düşük derecede negatif; kendini tanıma-kendini açma ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında düşük derecede pozitif anlamlı doğrusal ilişki vardır. ($p < 0.05$) Katılımcıların kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil düzeyleri azalmakta; kendini tanıma-kendini açma ve ben dilini kullanma düzeyleri artmaktadır.

Katılımcıların kariyer farkındalığı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki vardır. ($p<0.05$) Katılımcıların kariyer farkındalığı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri de artmaktadır.

Katılımcıların iş farkındalığı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki vardır. ($p<0.05$) Katılımcıların iş farkındalığı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri de artmaktadır.

Katılımcıların yetkinlik farkındalığı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki vardır. ($p<0.05$) Katılımcıların yetkinlik farkındalığı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri de artmaktadır.

Katılımcıların kariyer kararı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil düzeyleri arasında düşük derecede negatif; kendini tanıma-kendini açma düzeyleri arasında düşük derecede pozitif anlamlı doğrusal ilişki vardır. ($p<0.05$) Katılımcıların kariyer kararı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil düzeyleri azalmakta, kendini tanıma-kendini açma düzeyleri artmaktadır.

Katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki vardır. ($p<0.05$) Katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri de artmaktadır.

Diğer alt boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. ($p>0.05$)

Tablo 5. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p değeri
Kişisel Farkındalık	Kadın	114	22.58	6.00	-0.664	0.507
	Erkek	126	23.12	6.54		
Kendini Tanıma İhtiyacı	Kadın	114	9.80	2.95	2.166	0.031
	Erkek	126	8.94	3.18		
Genel Kariyer Farkındalığı	Kadın	114	18.25	4.53	-0.293	0.770
	Erkek	126	18.43	4.66		

Tablo 5. (Devamı)

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p değeri
İş Farkındalığı	Kadın	114	25.81	6.53	-.793	0.429
	Erkek	126	26.49	6.83		
Yetkinlik Farkındalığı	Kadın	114	21.05	5.67	-.125	0.901
	Erkek	126	21.14	5.53		
Kariyer Kararı	Kadın	114	11.57	4.09	-.210	0.833
	Erkek	126	11.68	4.16		
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Kadın	114	109.06	19.87	-.276	0.783
	Erkek	126	109.80	21.47		
Egoyu Geliştirici Dil	Kadın	114	22.74	5.05	.335	0.738
	Erkek	126	22.52	5.14		
Etkin Dinleme	Kadın	114	30.94	6.96	.183	0.855
	Erkek	126	30.78	6.65		
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Kadın	114	17.43	3.96	-.422	0.673
	Erkek	126	17.64	3.86		
Empati	Kadın	114	29.89	6.44	-.916	0.361
	Erkek	126	30.66	6.60		
Ben Dilini Kullanma	Kadın	114	23.91	4.27	-.395	0.693
	Erkek	126	24.11	3.42		

$p < 0.05$. Bağımsız Örneklem t-Testi

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0.05$) Kadın katılımcıların kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri erkek katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p > 0.05$)

Tablo 6. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin yaşa göre incelenmesi

	Yaş	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kişisel Farkındalık	18-21 yaş	108	23.04	6.02	0.797	0.452
	22-24 yaş	80	23.25	4.98		
	25 yaş ve üzeri	52	21.90	8.34		
Kendini Tanıma İhtiyacı	18-21 yaş	108	9.23	3.10	0.140	0.869
	22-24 yaş	80	9.41	2.74		
	25 yaş ve üzeri	52	9.48	3.63		
Genel Kariyer Farkındalığı	18-21 yaş	108	18.04	4.74	0.505	0.604
	22-24 yaş	80	18.71	3.42		
	25 yaş ve üzeri	52	18.42	5.75		
İş Farkındalığı	18-21 yaş	108	26.06	6.42	0.204	0.816
	22-24 yaş	80	26.54	5.77		
	25 yaş ve üzeri	52	25.83	8.42		

Tablo 6. (Devamı)

	Yaş	N	Ort.	SS	F	p değeri
Yetkinlik Farkındalığı	18-21 yaş	108	20.24	5.64	2.464	0.087
	22-24 yaş	80	21.99	4.51		
	25 yaş ve üzeri	52	21.52	6.71		
Kariyer Kararı	18-21 yaş	108	11.90	4.22	0.764	0.467
	22-24 yaş	80	11.65	3.86		
	25 yaş ve üzeri	52	11.04	4.32		
Kariyer Farkındalık Ölçeği	18-21 yaş	108	108.50	20.20	0.620	0.539
	22-24 yaş	80	111.55	17.31		
	25 yaş ve üzeri	52	108.19	25.97		
Egoyu Geliştirici Dil	18-21 yaş	108	22.71	4.95	0.033	0.967
	22-24 yaş	80	22.56	4.52		
	25 yaş ve üzeri	52	22.52	6.19		
Etkin Dinleme	18-21 yaş	108	31.25	6.56	0.508	0.603
	22-24 yaş	80	30.81	5.86		
	25 yaş ve üzeri	52	30.10	8.45		
Kendini Tanıma-Kendini Açma	18-21 yaş	108	17.37	3.88	0.189	0.828
	22-24 yaş	80	17.68	3.61		
	25 yaş ve üzeri	52	17.69	4.39		
Empati	18-21 yaş	108	30.59	6.30	0.310	0.734
	22-24 yaş	80	29.84	6.01		
	25 yaş ve üzeri	52	30.37	7.73		
Ben Dilini Kullanma	18-21 yaş	108	23.66	3.50	1.037	0.356
	22-24 yaş	80	24.15	4.14		
	25 yaş ve üzeri	52	24.56	4.04		
p<0.05. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)						

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 7. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin mezun olunan liseye göre incelenmesi

	Mezun Olunan Lise	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kişisel Farkındalık	Spor Lisesi	34	22.06	7.23	1.972	0.100
	Anadolu Lisesi	81	23.99	4.56		
	Meslek Lisesi	69	21.87	6.63		
	İmam Hatip Lisesi	33	21.76	7.85		
	Diğer	23	24.65	5.95		

Tablo 7. (Devamı)

	Mezun Olunan Lise	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kendini Tanıma İhtiyacı	Spor Lisesi	34	9.47	3.53	0.339	0.852
	Anadolu Lisesi	81	9.46	3.17		
	Meslek Lisesi	69	9.49	2.64		
	İmam Hatip Lisesi	33	9.00	3.18		
	Diğer	23	8.83	3.52		
Genel Kariyer Farkındalığı	Spor Lisesi	34	17.65	5.54	1.636	0.166
	Anadolu Lisesi	81	18.93	3.71		
	Meslek Lisesi	69	17.42	4.69		
	İmam Hatip Lisesi	33	18.85	4.99		
	Diğer	23	19.39	4.76		
İş Farkındalığı	Spor Lisesi	34	25.74	7.42	1.711	0.148
	Anadolu Lisesi	81	27.20	5.72		
	Meslek Lisesi	69	24.64	6.44		
	İmam Hatip Lisesi	33	26.27	7.82		
	Diğer	23	27.61	7.26		
Yetkinlik Farkındalığı	Spor Lisesi	34	21.35	6.91	0.725	0.576
	Anadolu Lisesi	81	21.02	4.88		
	Meslek Lisesi	69	20.52	5.19		
	İmam Hatip Lisesi	33	21.06	6.26		
	Diğer	23	22.78	6.04		
Kariyer Kararı	Spor Lisesi	34	11.09	4.25	0.276	0.894
	Anadolu Lisesi	81	11.78	4.04		
	Meslek Lisesi	69	11.58	3.95		
	İmam Hatip Lisesi	33	11.55	4.09		
	Diğer	23	12.17	4.97		
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Spor Lisesi	34	107.35	25.29	1.630	0.168
	Anadolu Lisesi	81	112.37	16.20		
	Meslek Lisesi	69	105.52	21.05		
	İmam Hatip Lisesi	33	108.48	24.12		
	Diğer	23	115.43	19.85		
Egoyu Geliştirici Dil	Spor Lisesi	34	23.06	5.76	1.008	0.404
	Anadolu Lisesi	81	22.63	4.49		
	Meslek Lisesi	69	21.74	4.99		
	İmam Hatip Lisesi	33	23.12	5.09		
	Diğer	23	23.87	6.23		
Etkin Dinleme	Spor Lisesi	34	30.59	7.75	2.207	0.069
	Anadolu Lisesi	81	31.63	5.80		
	Meslek Lisesi	69	29.32	6.52		
	İmam Hatip Lisesi	33	30.48	7.46		
	Diğer	23	33.65	7.57		
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Spor Lisesi	34	17.76	3.82	0.950	0.436
	Anadolu Lisesi	81	17.78	3.67		
	Meslek Lisesi	69	16.87	3.97		
	İmam Hatip Lisesi	33	18.30	4.36		
	Diğer	23	17.30	3.91		

Tablo 7. (Devamı)

	Mezun Olunan Lise	N	Ort.	SS	F	p değeri
Empati	Spor Lisesi	34	30.76	6.56	2.651	0.051
	Anadolu Lisesi	81	31.43	5.42		
	Meslek Lisesi	69	28.41	6.57		
	İmam Hatip Lisesi	33	29.73	7.56		
	Diğer	23	32.04	7.39		
Ben Dilini Kullanma	Spor Lisesi	34	24.71	4.78	0.680	0.607
	Anadolu Lisesi	81	24.23	3.18		
	Meslek Lisesi	69	23.51	4.29		
	İmam Hatip Lisesi	33	24.06	3.81		
	Diğer	23	23.70	3.05		

$p < 0.05$. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri mezun olunan liseye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p > 0.05$)

Tablo 8. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin sınıfa göre incelenmesi

	Sınıf	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kişisel Farkındalık	1.Sınıf	45	23.00	6.32	0.314	0.815
	2.Sınıf	112	23.12	5.91		
	3.Sınıf	33	22.97	6.15		
	4.Sınıf	50	22.10	7.21		
Kendini Tanıma İhtiyacı	1.Sınıf	45	9.13	3.28	1.312	0.271
	2.Sınıf	112	9.04	2.93		
	3.Sınıf	33	10.03	3.05		
	4.Sınıf	50	9.78	3.30		
Genel Kariyer Farkındalığı	1.Sınıf	45	18.51	4.99	0.697	0.555
	2.Sınıf	112	18.01	4.59		
	3.Sınıf	33	19.30	4.21		
	4.Sınıf	50	18.32	4.51		
İş Farkındalığı	1.Sınıf	45	26.36	7.31	0.299	0.826
	2.Sınıf	112	26.12	6.46		
	3.Sınıf	33	26.97	6.49		
	4.Sınıf	50	25.58	6.85		
Yetkinlik Farkındalığı	1.Sınıf	45	21.18	6.28	1.290	0.279
	2.Sınıf	112	20.63	5.47		
	3.Sınıf	33	22.79	4.87		
	4.Sınıf	50	20.98	5.58		
Kariyer Kararı	1.Sınıf	45	11.71	4.54	0.286	0.835
	2.Sınıf	112	11.70	3.79		
	3.Sınıf	33	11.97	4.95		
	4.Sınıf	50	11.18	3.95		

Tablo 8. (Devamı)

	Sınıf	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kariyer Farkındalık Ölçeği	1.Sınıf	45	109.89	20.72	0.696	0.556
	2.Sınıf	112	108.60	20.24		
	3.Sınıf	33	114.03	21.56		
	4.Sınıf	50	107.94	21.23		
Egoyu Geliştirici Dil	1.Sınıf	45	22.71	4.64	0.595	0.619
	2.Sınıf	112	22.77	5.12		
	3.Sınıf	33	23.21	4.74		
	4.Sınıf	50	21.82	5.64		
Etkin Dinleme	1.Sınıf	45	31.07	6.55	0.260	0.854
	2.Sınıf	112	31.07	6.73		
	3.Sınıf	33	30.97	6.76		
	4.Sınıf	50	30.10	7.27		
Kendini Tanıma-Kendini Açma	1.Sınıf	45	17.67	3.67	0.824	0.482
	2.Sınıf	112	17.21	3.79		
	3.Sınıf	33	18.39	4.18		
	4.Sınıf	50	17.62	4.15		
Empati	1.Sınıf	45	30.76	5.95	0.233	0.873
	2.Sınıf	112	30.31	6.49		
	3.Sınıf	33	30.52	6.25		
	4.Sınıf	50	29.68	7.38		
Ben Dilini Kullanma	1.Sınıf	45	23.47	3.34	0.620	0.602
	2.Sınıf	112	23.95	3.84		
	3.Sınıf	33	24.52	4.09		
	4.Sınıf	50	24.34	4.13		
p<0.05. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)						

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri sınıflarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 9. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin ailenin yaşadığı yere göre incelenmesi

	Ailenin Yaşadığı Yer	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kişisel Farkındalık	Köy	58	21.59	7.34	6.145	<0.001	1.3.4.5>2
	Kasaba	14	16.21	8.33			
	İlçe	75	23.59	5.20			
	İl	53	24.26	5.00			
	Büyük Şehir	40	23.83	5.69			

Tablo 9. (Devamı)

	Ailenin Yaşadığı Yer	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kendini Tanıma İhtiyacı	Köy	58	9.29	2.77	0.309	0.872	
	Kasaba	14	8.50	2.74			
	İlçe	75	9.37	2.95			
	İl	53	9.47	3.31			
	Büyük Şehir	40	9.50	3.71			
Genel Kariyer Farkındalığı	Köy	58	17.26	5.09	3.152	0.015	5>1.2
	Kasaba	14	15.93	6.83			
	İlçe	75	18.61	3.83			
	İl	53	18.62	4.47			
	Büyük Şehir	40	19.90	3.83			
İş Farkındalığı	Köy	58	24.34	7.80	3.344	0.011	5>1
	Kasaba	14	23.64	9.33			
	İlçe	75	26.21	5.29			
	İl	53	26.79	6.42			
	Büyük Şehir	40	28.78	5.74			
Yetkinlik Farkındalığı	Köy	58	20.45	5.70	1.775	0.135	
	Kasaba	14	19.93	8.32			
	İlçe	75	20.72	4.63			
	İl	53	21.13	5.68			
	Büyük Şehir	40	23.13	5.59			
Kariyer Kararı	Köy	58	11.03	4.15	3.216	0.014	4>5
	Kasaba	14	10.71	3.87			
	İlçe	75	11.85	3.92			
	İl	53	13.11	4.17			
	Büyük Şehir	40	10.43	4.02			
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Köy	58	103.97	22.95	4.366	0.002	3.4.5>1.2
	Kasaba	14	94.93	30.71			
	İlçe	75	110.36	16.46			
	İl	53	113.40	18.85			
	Büyük Şehir	40	115.55	19.18			
Egoyu Geliştirici Dil	Köy	58	21.95	5.84	2.809	0.026	3.5>2
	Kasaba	14	19.00	5.63			
	İlçe	75	23.01	3.63			
	İl	53	22.85	5.07			
	Büyük Şehir	40	23.83	5.62			
Etkin Dinleme	Köy	58	29.26	7.88	4.982	0.001	3.4.5>2
	Kasaba	14	25.00	7.51			
	İlçe	75	31.31	5.23			
	İl	53	32.17	6.56			
	Büyük Şehir	40	32.63	6.40			

Tablo 9. (Devamı)

	Ailenin Yaşadığı Yer	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Köy	58	17.47	4.43	1.587	0.179	
	Kasaba	14	15.21	4.12			
	İlçe	75	17.55	3.38			
	İl	53	17.74	3.53			
	Büyük Şehir	40	18.20	4.26			
Empati	Köy	58	28.76	7.16	4.053	0.003	1.3.4.5>2
	Kasaba	14	25.71	7.45			
	İlçe	75	30.68	5.39			
	İl	53	30.98	6.20			
	Büyük Şehir	40	32.48	6.65			
Ben Dilini Kullanma	Köy	58	24.12	4.07	0.255	0.906	
	Kasaba	14	23.07	3.45			
	İlçe	75	24.01	3.78			
	İl	53	24.21	3.63			
	Büyük Şehir	40	23.95	4.15			

p<0.05. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, kariyer kararı, kariyer farkındalık, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme ve empati düzeyleri ailelerinin yaşadığı yere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0.05$) Ailesi kasabada yaşayan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri diğer katılımcılara kıyasla daha düşüktür. Ailesi büyük şehirde yaşayan katılımcıların genel kariyer farkındalığı düzeyleri ailesi köyde veya kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi büyükşehirde yaşayan katılımcıların iş farkındalığı düzeyleri ailesi köyde yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi ilde yaşayan katılımcıların kariyer kararı düzeyleri ailesi büyükşehirde yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi ilçe, il veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri köyde veya kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi ilçede veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların egoyu geliştirici dil düzeyleri ailesi kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi ilçede, ilde veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların etkin dinleme düzeyleri kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi köyde, ilçede, ilde veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların, empati düzeyleri ailesi kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise ailenin yaşadığı yere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 10. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin anne ve babanın tutumuna göre incelenmesi

	Anne ve Babanın Tutumu	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kişisel Farkındalık	Otoriter	30	24.17	5.53	5.039	0.001	1.2.4>3
	Demokratik	113	23.82	4.59			
	İlgisiz	23	18.39	8.38			
	Koruyucu	41	23.32	6.89			
	Tutarsız	33	20.94	7.91			
Kendini Tanıma İhtiyacı	Otoriter	30	8.87	3.45	0.226	0.924	
	Demokratik	113	9.42	2.97			
	İlgisiz	23	9.57	2.97			
	Koruyucu	41	9.41	3.11			
	Tutarsız	33	9.30	3.42			
Genel Kariyer Farkındalığı	Otoriter	30	19.47	4.55	0.896	0.467	
	Demokratik	113	18.17	3.90			
	İlgisiz	23	17.17	6.58			
	Koruyucu	41	18.46	4.81			
	Tutarsız	33	18.61	4.92			
İş Farkındalığı	Otoriter	30	28.03	6.81	1.398	0.235	
	Demokratik	113	26.42	5.46			
	İlgisiz	23	23.91	9.62			
	Koruyucu	41	25.93	7.03			
	Tutarsız	33	25.45	7.35			
Yetkinlik Farkındalığı	Otoriter	30	23.20	5.57	1.660	0.160	
	Demokratik	113	20.36	4.86			
	İlgisiz	23	21.61	7.67			
	Koruyucu	41	21.00	5.22			
	Tutarsız	33	21.48	6.44			
Kariyer Kararı	Otoriter	30	11.77	4.85	4.306	0.002	2>3.5
	Demokratik	113	12.60	3.63			
	İlgisiz	23	9.74	4.66			
	Koruyucu	41	11.15	4.00			
	Tutarsız	33	10.09	3.98			
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Otoriter	30	115.50	19.81	2.152	0.075	
	Demokratik	113	110.80	17.72			
	İlgisiz	23	100.39	27.69			
	Koruyucu	41	109.27	20.87			
	Tutarsız	33	105.88	23.59			
Egoyu Geliştirici Dil	Otoriter	30	23.80	4.94	0.575	0.681	
	Demokratik	113	22.50	4.13			
	İlgisiz	23	22.26	6.15			
	Koruyucu	41	22.10	6.18			
	Tutarsız	33	22.88	5.98			

Tablo 10. (Devamı)

	Anne ve Babanın Tutumu	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Etkin Dinleme	Otoriter	30	31.47	6.41	0.747	0.561	
	Demokratik	113	31.34	5.78			
	İlgisiz	23	28.87	8.52			
	Koruyucu	41	30.51	7.71			
	Tutarsız	33	30.45	7.82			
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Otoriter	30	17.97	3.05	0.228	0.923	
	Demokratik	113	17.58	3.70			
	İlgisiz	23	17.48	3.88			
	Koruyucu	41	17.10	4.78			
	Tutarsız	33	17.64	4.21			
Empati	Otoriter	30	30.70	6.93	0.384	0.820	
	Demokratik	113	30.69	5.81			
	İlgisiz	23	29.30	8.04			
	Koruyucu	41	30.05	7.09			
	Tutarsız	33	29.55	6.88			
Ben Dilini Kullanma	Otoriter	30	23.77	4.25	0.840	0.501	
	Demokratik	113	24.02	3.60			
	İlgisiz	23	24.57	4.78			
	Koruyucu	41	24.61	4.30			
	Tutarsız	33	23.12	2.83			
p<0.05. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)							

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık ve kariyer kararı düzeyleri anne ve babalarının tutumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0.05$) Otoriter, demokratik veya koruyucu anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri ilgisiz anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Demokratik anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcıların kariyer kararı düzeyleri ilgisiz veya koruyucu anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise anne ve babanın tutumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 11. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin aylık gelire göre incelenmesi

	Aylık Gelir	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kişisel Farkındalık	1.000-3.000 TL	108	22.11	6.36	4.102	0.007	4>1.2.3
	3.100-4.000 TL	54	22.61	6.41			
	4.100-5.000 TL	36	22.00	6.61			
	5.000 TL ve üzeri	42	25.86	4.79			
Kendini Tanıma İhtiyacı	1.000-3.000 TL	108	9.55	2.82	0.483	0.695	
	3.100-4.000 TL	54	9.09	3.18			
	4.100-5.000 TL	36	9.53	3.05			
	5.000 TL ve üzeri	42	9.00	3.75			
Genel Kariyer Farkındalığı	1.000-3.000 TL	108	17.56	4.79	3.970	0.009	4>1
	3.100-4.000 TL	54	18.07	4.46			
	4.100-5.000 TL	36	18.83	4.65			
	5.000 TL ve üzeri	42	20.31	3.59			
İş Farkındalığı	1.000-3.000 TL	108	25.06	6.58	3.543	0.015	4>1
	3.100-4.000 TL	54	25.78	6.88			
	4.100-5.000 TL	36	27.00	6.72			
	5.000 TL ve üzeri	42	28.81	6.03			
Yetkinlik Farkındalığı	1.000-3.000 TL	108	19.82	5.09	5.019	0.002	4>1
	3.100-4.000 TL	54	21.19	6.03			
	4.100-5.000 TL	36	22.00	6.02			
	5.000 TL ve üzeri	42	23.50	5.06			
Kariyer Kararı	1.000-3.000 TL	108	12.06	4.00	1.194	0.313	
	3.100-4.000 TL	54	10.76	3.86			
	4.100-5.000 TL	36	11.69	4.56			
	5.000 TL ve üzeri	42	11.60	4.33			

Tablo 11. (Devamı)

	Aylık Gelir	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kariyer Farkındalık Ölçeği	1.000-3.000 TL	108	106.15	19.94	4.355	0005	4>1.2
	3.100-4.000 TL	54	107.50	22.15			
	4.100-5.000 TL	36	111.06	21.06			
	5.000 TL ve üzeri	42	119.07	17.69			
Egoyu Geliştirici Dil	1.000-3.000 TL	108	21.72	5.26	3.631	0.014	4>1
	3.100-4.000 TL	54	23.20	4.29			
	4.100-5.000 TL	36	22.17	5.63			
	5.000 TL ve üzeri	42	24.57	4.58			
Etkin Dinleme	1.000-3.000 TL	108	30.08	6.89	3.028	0.030	4>1
	3.100-4.000 TL	54	31.28	6.32			
	4.100-5.000 TL	36	29.56	7.41			
	5.000 TL ve üzeri	42	33.40	6.02			
Kendini Tanıma-Kendini Açma	1.000-3.000 TL	108	17.32	4.14	0.222	0.881	
	3.100-4.000 TL	54	17.78	3.48			
	4.100-5.000 TL	36	17.58	3.68			
	5.000 TL ve üzeri	42	17.76	4.05			
Empati	1.000-3.000 TL	108	29.35	6.54	3.333	0.020	4>1
	3.100-4.000 TL	54	30.00	6.13			
	4.100-5.000 TL	36	30.36	7.48			
	5.000 TL ve üzeri	42	33.02	5.48			
Ben Dilini Kullanma	1.000-3.000 TL	108	23.24	3.54	3.631	0.014	3>1
	3.100-4.000 TL	54	24.02	3.18			
	4.100-5.000 TL	36	25.19	5.02			
	5.000 TL ve üzeri	42	25.00	3.86			

$p < 0.05$. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı, kariyer farkındalığı, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0.05$) 5.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri diğer katılımcılara kıyasla daha yüksektir. 5.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme ve empati düzeyleri 1.000-3.000 TL aylık gelire sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. 5.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri 1.000-3.000 TL veya 3.1000-4.000 TL aylık gelire sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. 4.100-5.000 TL aylık gelire sahip olan katılımcıların ben dilini kullanma düzeyleri, 1.000-3.000 TL aylık gelire sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 12. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin bölümü tercih etme nedenine göre incelenmesi

	Bölümü	Tercih	Etme	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
	Nedeni								
Kişisel Farkındalık	Bölüme giriş puanından dolayı			24	19.58	6.40			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	24.07	5.31	7.623	<0.001	2.3>1.5
	Aktif sporcu olduğum için			39	24.28	5.81			
	Diğer			52	20.40	7.52			
Kendini Tanıma İhtiyacı	Bölüme giriş puanından dolayı			24	8.38	3.13			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	9.66	3.11	1.313	0.271	
	Aktif sporcu olduğum için			39	9.26	3.18			
	Diğer			52	9.12	2.99			
Genel Kariyer Farkındalığı	Bölüme giriş puanından dolayı			24	15.29	5.96			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	18.96	3.97	7.196	<0.001	2.3>1.5
	Aktif sporcu olduğum için			39	19.79	4.01			
	Diğer			52	17.19	4.91			

Tablo 12. (Devamı)

	Bölümü Nedeni	Tercih	Etme	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
İş Farkındalığı	Bölüme giriş puanından dolayı			24	22.00	8.20			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	27.21	5.84	7.722	<0.001	2.3>1.5
	Aktif sporcu olduğum için			39	28.23	5.84			
	Diğer			52	24.04	7.20			
Yetkinlik Farkındalığı	Bölüme giriş puanından dolayı			24	18.33	6.76			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	21.64	5.08	4.034	0.008	2.3>1.5
	Aktif sporcu olduğum için			39	22.54	5.72			
	Diğer			52	20.00	5.61			
Kariyer Kararı	Bölüme giriş puanından dolayı			24	11.92	4.13			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	11.99	4.33	0.957	0.414	
	Aktif sporcu olduğum için			39	11.13	3.81			
	Diğer			52	11.00	3.82			
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Bölüme giriş puanından dolayı			24	95.50	23.45			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	113.53	18.21	9.615	<0.001	2.3>1.5
	Aktif sporcu olduğum için			39	115.23	20.26			
	Diğer			52	101.75	20.66			
Egoyu Geliştirici Dil	Bölüme giriş puanından dolayı			24	21.88	5.38			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	23.23	4.47	2.210	0.088	
	Aktif sporcu olduğum için			39	23.00	5.05			
	Diğer			52	21.21	6.10			
Etkin Dinleme	Bölüme giriş puanından dolayı			24	28.58	7.03			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	32.08	5.80	4.604	0.054	
	Aktif sporcu olduğum için			39	31.44	6.00			
	Diğer			52	28.52	8.54			

Tablo 12. (Devamı)

	Bölümü	Tercih	Etme	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
	Nedeni								
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Bölüme giriş puanından dolayı			24	18.00	3.08			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	17.87	3.97	1.714	0.165	
	Aktif sporcu olduğum için			39	17.62	4.18			
	Diğer			52	16.48	3.77			
Empati	Bölüme giriş puanından dolayı			24	29.75	6.91			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	30.79	6.22	1.876	0.134	
	Aktif sporcu olduğum için			39	31.33	6.43			
	Diğer			52	28.56	6.96			
Ben Dilini Kullanma	Bölüme giriş puanından dolayı			24	22.25	3.39			
	Bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı			125	24.37	3.80	2.681	0.051	
	Aktif sporcu olduğum için			39	24.62	4.07			
	Diğer			52	23.54	3.76			
<i>p<0.05. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)</i>									

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı ve kariyer farkındalığı düzeyleri bölümü tercih etme nedenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0.05$) Bölüme ve mesleğe olan ilgisinden dolayı veya aktif sporcu olduğu için bölümü tercih eden katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı ve kariyer farkındalığı düzeyleri giriş puanından dolayı veya diğer nedenlerden dolayı tercih eden katılımcılara kıyasla daha yüksektir. ($p<0.05$) Diğer ölçek puanları ise bölümü tercih etme nedenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 13. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin yapılmak istenen mesleğe göre incelenmesi

	Yapılmak İstenen Meslek	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kişisel Farkındalık	Öğretmenlik	70	24.06	5.13	8.304	0.678
	Antrenörlük	45	24.69	5.24		
	Akademisyenlik	24	23.96	5.47		
	Spor Yöneticiliği	30	24.47	5.46		
	Serbest Meslek	71	23.05	7.27		
Kendini Tanıma İhtiyacı	Öğretmenlik	70	9.19	3.39	3.039	0.369
	Antrenörlük	45	8.96	3.01		
	Akademisyenlik	24	8.83	3.34		
	Spor Yöneticiliği	30	9.21	2.53		
	Serbest Meslek	71	9.17	2.80		
Genel Kariyer Farkındalığı	Öğretmenlik	70	18.89	4.05	4.522	0.278
	Antrenörlük	45	18.67	4.55		
	Akademisyenlik	24	19.32	4.19		
	Spor Yöneticiliği	30	19.40	4.65		
	Serbest Meslek	71	18.34	4.79		
İş Farkındalığı	Öğretmenlik	70	26.70	6.11	4.264	0.334
	Antrenörlük	45	26.96	6.41		
	Akademisyenlik	24	28.54	5.45		
	Spor Yöneticiliği	30	27.83	5.74		
	Serbest Meslek	71	28.25	7.49		
Yetkinlik Farkındalığı	Öğretmenlik	70	20.57	5.12	4.744	0.782
	Antrenörlük	45	21.76	5.86		
	Akademisyenlik	24	23.13	5.36		
	Spor Yöneticiliği	30	23.77	5.20		
	Serbest Meslek	71	20.67	5.52		
Kariyer Kararı	Öğretmenlik	70	12.06	3.94	1.382	0.165
	Antrenörlük	45	12.53	4.52		
	Akademisyenlik	24	11.42	3.94		
	Spor Yöneticiliği	30	10.93	4.36		
	Serbest Meslek	71	11.00	3.94		

Tablo 13. (Devamı)

	Yapılmak İstenen Meslek	N	Ort.	SS	F	p değeri
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Öğretmenlik	70	111.46	17.79	7.396	0.222
	Antrenörlük	45	113.56	20.39		
	Akademisyenlik	24	113.00	19.21		
	Spor Yöneticiliği	30	111.53	18.47		
	Serbest Meslek	71	111.34	21.48		
Egoyu Geliştirici Dil	Öğretmenlik	70	22.84	4.28	4.198	0.702
	Antrenörlük	45	22.60	4.96		
	Akademisyenlik	24	24.96	3.72		
	Spor Yöneticiliği	30	24.23	4.52		
	Serbest Meslek	71	20.94	5.99		
Etkin Dinleme	Öğretmenlik	70	31.86	5.46	3.875	0.428
	Antrenörlük	45	30.73	6.50		
	Akademisyenlik	24	32.67	5.61		
	Spor Yöneticiliği	30	32.90	6.28		
	Serbest Meslek	71	28.46	8.05		
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Öğretmenlik	70	17.74	3.40	3.314	0.331
	Antrenörlük	45	17.11	3.90		
	Akademisyenlik	24	19.33	4.51		
	Spor Yöneticiliği	30	18.63	4.01		
	Serbest Meslek	71	16.55	3.85		
Empati	Öğretmenlik	70	30.91	5.98	3.567	0.372
	Antrenörlük	45	29.64	6.95		
	Akademisyenlik	24	32.88	5.26		
	Spor Yöneticiliği	30	32.27	5.68		
	Serbest Meslek	71	28.38	7.00		
Ben Dilini Kullanma	Öğretmenlik	70	24.21	3.19	1.169	0.290
	Antrenörlük	45	23.40	3.25		
	Akademisyenlik	24	24.88	4.42		
	Spor Yöneticiliği	30	24.80	5.11		
	Serbest Meslek	71	23.59	3.94		

$p < 0.05$. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri yapılmak istenen mesleğe göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 14. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin fiziksel aktivite yapma sıklığına göre incelenmesi

		Fiziksel Aktivite Yapma Sıklığı	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kişisel Farkındalık		Hiç yapmıyorum	47	19.53	7.37	11.314	<0.001	3.4>1.2
		1 saatten az	64	21.33	6.68			
		1 ile 3 saat	114	24.73	4.90			
		3 saat ve üzeri	15	25.67	4.10			
Kendini Tanıma İhtiyacı		Hiç yapmıyorum	47	9.13	3.02	0.360	0.782	
		1 saatten az	64	9.23	3.10			
		1 ile 3 saat	114	9.55	3.08			
		3 saat ve üzeri	15	8.93	3.69			
Genel Kariyer Farkındalığı		Hiç yapmıyorum	47	16.77	5.37	4.248	0.006	4>1
		1 saatten az	64	17.69	4.83			
		1 ile 3 saat	114	19.16	3.94			
		3 saat ve üzeri	15	19.93	4.01			
İş Farkındalığı		Hiç yapmıyorum	47	24.13	7.72	4.303	0.006	4>1
		1 saatten az	64	25.22	6.99			
		1 ile 3 saat	114	27.04	5.88			
		3 saat ve üzeri	15	29.93	5.32			
Yetkinlik Farkındalığı		Hiç yapmıyorum	47	19.79	6.45	3.092	0.051	
		1 saatten az	64	20.30	5.48			
		1 ile 3 saat	114	21.73	5.15			
		3 saat ve üzeri	15	23.87	5.13			
Kariyer Kararı		Hiç yapmıyorum	47	10.34	3.58	2.212	0.087	
		1 saatten az	64	11.61	3.90			
		1 ile 3 saat	114	12.17	4.26			
		3 saat ve üzeri	15	11.67	5.02			

Tablo 14. (Devamı)

Kariyer Farkındalık Ölçeği		Hiç yapmıyorum	47	99.68	21.81	8.514	<0.001	3.4>1.2
		1 saatten az	64	105.38	21.75			
		1 ile 3 saat	114	114.38	18.23			
		3 saat ve üzeri	15	120.00	14.63			
Egoyu Geliştirici Dil		Hiç yapmıyorum	47	21.30	5.89	3.755	0.012	4>1
		1 saatten az	64	21.86	5.34			
		1 ile 3 saat	114	23.22	4.52			
		3 saat ve üzeri	15	25.47	3.74			
Etkin Dinleme		Hiç yapmıyorum	47	28.15	8.47	6.962	<0.001	3.4>1.2
		1 saatten az	64	29.50	6.88			
		1 ile 3 saat	114	32.23	5.40			
		3 saat ve üzeri	15	34.67	6.09			
Kendini Tanıma-Kendini Açma		Hiç yapmıyorum	47	16.70	3.53	1.750	0.158	
		1 saatten az	64	17.23	4.29			
		1 ile 3 saat	114	17.89	3.70			
		3 saat ve üzeri	15	18.87	4.44			
Empati		Hiç yapmıyorum	47	27.85	7.32	7.464	<0.001	3.4>1.2
		1 saatten az	64	28.67	6.76			
		1 ile 3 saat	114	31.73	5.47			
		3 saat ve üzeri	15	33.93	6.42			
Ben Dilini Kullanma		Hiç yapmıyorum	47	22.55	3.32	5.693	0.001	3.4>1.2
		1 saatten az	64	23.70	3.80			
		1 ile 3 saat	114	24.44	3.71			
		3 saat ve üzeri	15	26.73	4.79			

$p < 0.05$. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık, kariyer farkındalığı, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, kariyer farkındalığı, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri fiziksel aktivite kapma sıklığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. 1-3 saat veya 3 saat ve üzerinde fiziksel aktivite yapma sıklığına sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, kariyer farkındalığı, etkin

dinleme, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri 1 saatten az veya 1-3 saat fiziksel aktivite yapma sıklığına sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. 3 saat ve üzerinde fiziksel aktivite yapma sıklığına sahip olan katılımcıların genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı ve egoyu geliştirici dil düzeyleri hiç yapmayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise fiziksel aktivite yapma sıklığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 15. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin iyi bir kariyer cümlesindeki önceliğe göre incelenmesi

	İyi Bir Kariyer Cümlesindeki Öncelik	N	Ort.	SS	F	p değeri	Fark
Kişisel Farkındalık	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	23.42	5.46	26.512	<0.001	1.3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	18.80	7.85			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	25.18	3.90			
Kendini Tanıma İhtiyacı	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	9.14	3.05	0.396	0.673	
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	9.25	3.05			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	9.54	3.19			
Genel Kariyer Farkındalığı	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	18.73	4.18	5.197	0.006	1.3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	16.88	5.73			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	19.07	3.75			
İş Farkındalığı	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	26.53	6.48	5.291	0.006	3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	24.06	8.03			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	27.32	5.46			
Yetkinlik Farkındalığı	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	21.21	4.99	0.761	0.468	
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	20.42	6.73			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	21.48	5.10			
Kariyer Kararı	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	11.67	4.31	6.312	0.002	3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	10.28	3.95			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	12.50	3.91			

Tablo 15. (Devamı)

Kariyer Farkındalık Ölçeği	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	110.70	19.56	12.878	<0.001	1.3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	99.68	24.18			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	115.09	16.29			
Egoyu Geliştirici Dil	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	22.79	4.66	3.512	0.031	3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	21.32	6.11			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	23.37	4.45			
Etkin Dinleme	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	31.86	5.82	9.597	<0.001	1.3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	27.94	8.10			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	32.13	5.81			
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	17.65	3.49	0.548	0.579	
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	17.13	4.21			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	17.74	3.94			
Empati	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	30.58	5.75	6.253	0.002	3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	28.09	7.32			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	31.56	6.10			
Ben Dilini Kullanma	Saygı ve statü kazandıran bir iş	66	23.24	2.94	3.931	0.021	3>2
	Maddi kazancı yüksek bir iş	69	23.59	3.99			
	Yapmaktan zevk aldığım iş	105	24.78	4.12			

$p < 0.05$. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, kariyer kararı, kariyer farkındalığı, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri iyi bir kariyer cümlesindeki önceliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p < 0.05$) Önceliği saygı ve statü kazandıran bir iş veya yapmaktan zevk aldığım bir iş diyen katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, kariyer farkındalığı ve etkin dinleme düzeyleri önceliği maddi kazancı yüksek olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Önceliği yapmaktan zevk aldığı iş olan katılımcıların iş farkındalığı, kariyer kararı, egoyu geliştirici dil, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri önceliği, önceliği maddi kazancı yüksek olan bir iş olanlara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise iyi

bir kariyer cümlesindeki önceliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

Tablo 16. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin ve etkili iletişim becerileri düzeylerinin iletişim beceri düzeyine göre incelenmesi

	İletişim Beceri Düzeyi	N	Ort.	SS	F	P değeri	Fark
Kişisel Farkındalık	Düşük	20	17.40	8.49	21.196	<0.001	3>1.2
	Orta	35	18.94	6.97			
	Yüksek	178	24.15	5.17			
Kendini Tanıma İhtiyacı	Düşük	20	9.00	2.79	0.500	0.607	
	Orta	35	9.83	2.71			
	Yüksek	178	9.40	3.15			
Genel Kariyer Farkındalığı	Düşük	20	15.70	6.49	9.993	<0.001	3>1.2
	Orta	35	16.11	4.31			
	Yüksek	178	19.02	4.19			
İş Farkındalığı	Düşük	20	21.90	8.06	10.644	<0.001	3>1.2
	Orta	35	23.06	7.32			
	Yüksek	178	27.14	5.98			
Yetkinlik Farkındalığı	Düşük	20	18.20	5.78	8.361	<0.001	3>1.2
	Orta	35	18.60	5.08			
	Yüksek	178	21.87	5.44			
Kariyer Kararı	Düşük	20	11.65	3.70	0.007	0.993	
	Orta	35	11.77	4.15			
	Yüksek	178	11.70	4.20			
Kariyer Farkındalık Ölçeği	Düşük	20	93.85	24.96	15.330	<0.001	3>1.2
	Orta	35	98.31	22.25			
	Yüksek	178	113.28	18.40			
Egoyu Geliştirici Dil	Düşük	20	19.20	7.24	11.369	<0.001	3>1.2
	Orta	35	20.29	5.00			
	Yüksek	178	23.39	4.45			
Etkin Dinleme	Düşük	20	24.65	9.03	18.020	<0.001	3>1.2
	Orta	35	27.54	6.99			
	Yüksek	178	32.10	5.78			
Kendini Tanıma-Kendini Açma	Düşük	20	14.25	4.36	13.044	<0.001	3>1.2
	Orta	35	16.17	2.92			
	Yüksek	178	18.24	3.83			
Empati	Düşük	20	25.75	7.06	15.717	<0.001	3>1.2
	Orta	35	26.46	6.98			
	Yüksek	178	31.51	5.87			

Tablo 16.(Devamı)

Ben Dilini Kullanma	Düşük	20	21.95	2.44	5.686	0.004	3>1.2
	Orta	35	21.03	3.18			
	Yüksek	17 8	24.52	4.02			
<i>p<0.05. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)</i>							

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı, kariyer farkındalığı, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri iletişim beceri düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0.05$) Yüksek iletişim beceri düzeyine sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı, kariyer farkındalığı, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri düşük veya orta iletişim beceri düzeyine sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise iletişim beceri düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0.05$)

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu aşamada, araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar literatürdeki çalışmalarla karşılaştırmıştır.

8.1. Tartışma

Yapılan çalışmada elde edilen bulgular, bu bölümde yorumlanarak çeşitli kaynaklarla desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kişisel farkındalık düzeyleri ile (Etkili İletişim Becerileri) egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki görülmektedir. Katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri de artmaktadır.

Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil düzeyleri arasında düşük derecede negatif; kendini tanıma-kendini açma ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında düşük derecede pozitif anlamlı doğrusal ilişki görülmektedir. Katılımcıların kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil düzeyleri azalmakta; kendini tanıma-kendini açma ve ben dilini kullanma düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalığı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki görülmektedir. Katılımcıların kariyer farkındalığı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin iş farkındalığı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki görülmektedir. Katılımcıların iş farkındalığı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin yetkinlik farkındalığı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki görülmektedir.

Katılımcıların yetkinlik farkındalığı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer kararı düzeyleri ile egoyu geliştirici dil düzeyleri arasında düşük derecede negatif; kendini tanıma-kendini açma düzeyleri arasında düşük derecede pozitif anlamlı doğrusal ilişki vardır. Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer kararı düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil düzeyleri azalmakta, kendini tanıma-kendini açma düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeyleri ile egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri arasında orta derecede anlamlı pozitif doğrusal ilişki olduğu görülmektedir. Katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri arttıkça egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ve etkili iletişim becerileri arasında doğrudan bir ilişki görülmez iken alt boyutları arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir, Yurtsızoglu ve Gül (2023) spor bilimleri öğrencilerine uyguladığı çalışmada, kariyer farkları üzerine, önemli sonuçlar elde etmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, bu öğrencilerin kariyer farkındalıkları ve kariyer planlama konusundaki farkındalık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermişlerdir.

Araştırma kapsamında yer alan spor yöneticiliği öğrencilerinin kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken, kariyer farkındalıkları alt boyutları açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Kadın katılımcıların kendini tanıma ihtiyacı düzeyleri erkek katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Edvardsson (2011) yılında yürüttüğü bir çalışmada işletme bölümünden mezun olan kadın ve erkek öğrencilerin kariyer tercihlerini araştırmıştır. Çalışma sonucunda, öğrenciler kadın öğrencilere göre idari pozisyonlara daha fazla yatkın olduğu sonucuna varmıştır. Daniels ve ark. (2011) ise araştırmalarında kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha fazla kariyer kaygısı yaşadığını öne sürmüşlerdir. Guoying'in (2011) “Çin’deki İstihdam ve Kariyer Gelişiminin Cinsiyetlere Göre Karşılaştırılması” adlı araştırmasında, kadınların işe yerleşme ve o işte yükselme durumlarında, erkeklere göre dezavantajlı olduklarını belirtmiştir. Okutan ve Akbaş (2019), yaptıkları araştırmada kız öğrencilerin genel kariyer kaygı durumların erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Akkoç (2009) da araştırmasında yine kız öğrencilerin kariyer planlama ve kariyer karar verme kaygılarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna

varmıştır. Benzer bir çalışmada Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu, (2009) erkek öğrencilerin kadın öğrencilere oranla kariyer kararı verme becerilerinin daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır. Akdeniz (2009); kadın erkek toplam 542 ortaokul öğrencisiyle yaptığı çalışmasında, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre mesleki bilgiye sahip olma ve gerçeğe uygun plan yapma özelliklerinin daha az olduğu sonucuna varmışlardır. Mert, Duman ve Kahraman, (2019) lise ğrencilerinin benlik saygıları ve algıladıkları sosyal desteğin kariyer kararı verme öz yeterliliklerini yordama durumunu araştırmış, kariyer kararı verme öz yeterlilik düzeyinin kız öğrenciler ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark olduğunu ve erkeklerin kızlara göre kendilerini daha olgun gördüklerini ne sürmüşlerdir. Yapılan bir başka çalışmada ise, bireylerin iş bulma kaygı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılaşma olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır (Akdemir, 2021). şama (2020) araştırmasında, kadın öğrencilerin kariyer kaygısı seviyelerinin erkek öğrencilere göre daha fazla olduğu öne srmştir. Yukarıda verilen araştırma bulgularında, erkeklerin kadınlara oranla, iş sektörlerini ve kariyer farkındalık eğilimlerini daha iyi algıladıklarını göstermektedir. Bunun sebebi de erkeklerin kendilerini daha erken yaşlarda keşfederek iş hayatına atılma ihtiyaçlarından doğduğu düşünülmektedir.

Literatürde araştırma bulguları aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Demirci, (2020), ğrencilerin iş bulma kaygılarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucunu bulmuştur. Duru (2019) lise öğrencilerine yönelik yaptığı araştırmada kariyer kararı verme becerisinin cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını ve öğrencilerin kariyer planlarını oluştururken kendini tanıma, meslek türlerini araştırma şamasında cinsiyet bakımından bir fark oluşturmadığını belirtmiştir. Başkal (2009) alışmasında, mevcut araştırma bulgularının aksine, erkek öğrencilerin kariyer kaygı durumlarının kız öğrencilerden yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Aydın (2014) ve Kırdök ile Harman (2017) araştırmalarında, cinsiyet ile kariyer kaygısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) ise spor bilimleri fakültesinde ğrencilerinin kariyer stresi yaşama seviyelerini farklı etkenlere göre ele almış ve yaş ve cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığını ortaya koymuştur. Yılmaz (2019) ğretmen adaylarının kariyer streslerini araştırmış, cinsiyetlere göre anlamlı bir düzeyde farklılaşma olmadığını ne srmştir. Abacıoğlu (2019) araştırmasında ise; sağlık eğitimi gören niversite öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer geleceği planlarında anlamlı farklılaşma olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Üstün (2022) yaptığı araştırmasında, spor bilimleri fiziki mlakatlarına hazırlanan aday öğrencilerin

cinsiyetlerine göre mesleki kariyer farkındalık seviyelerinin yorumlanmasında alt boyutları bakımından anlamlı farklılık göstermediğini öne sürmüştür. Kırdök ve Alibekiroğlu (2016) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırmalarında, cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Başka bir araştırmada ise üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre iş bulma kaygılarının alt boyutlarında istatistiksel olarak iş bulma kaygılarının değişmediğini ortaya koymuştur (Yumuşaker, 2020).

Etkili iletişim becerileri açısından sonuçlara bakılacak olursa, bu araştırmayı destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Gönen (2015) yaptığı araştırmasında, öğrencilerin iletişim beceri düzeyleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Ulukan (2012) çalışmasında, cinsiyete göre katılımcıların iletişim becerileri düzeylerinde farklılık bulamamıştır. Öte yandan araştırma sonuçlarımızla benzerlik göstermeyen çalışmalarda bulunmaktadır. Karademir ve Türkçapar (2016) sporcular üzerinde yaptıkları çalışmalarında, cinsiyete göre iletişim becerileri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Bu araştırma sonucunun araştırma bulgularından farklı çıkması, lisanslı ve aktif sporcular üzerine araştırma yapmasından kaynaklandığı söylenebilir. Arslanhan (2020) ise çalışmasında, birtakım alt boyutlar açısından kadınlar lehine anlamlı sonuçlar olduğunu öne sürmüştür.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin, kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu araştırma bulgusunu araştırma grubuna katılan üniversite öğrencilerinin belli bir yaş aralığında olması ve yaşlarının birbirlerine yakın olması durumunu düşünür isek, etkili iletişim becerileri ve kariyer farkındalıkları üzerinde bir farklılık yaratmadığı yorumu yapılabilir. Yaş faktörünün bu araştırma grubu için kariyer farkındalıklarını ve planlamalarını etkilemediğini göstermektedir. Akkermans ve ark. (2015)'nin araştırmalarında, yaş değişkeninde anlamlı bir ilişki olmadığını ispatlamışlardır. Hampton (2006) lise öğrencileri üzerine yaptığı araştırmasında, katılım gruplarının kariyer kararı verme yetkinliklerini incelemiş, yaş ve cinsiyetin kariyer üzerinde etkisi olmadığını göstermiştir. Bulgur ve Bal, (2021) ise yaş değişkeni açısından kariyer planlama arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını çalışmasında göstermiştir. Avcı ve Aysu (2020)' ya göre yaş değişkeninin kariyer planlamasına etkisi olmadığını ortaya artmıştır. İbekci ve Çetintaş (2022)'ın Erzurum Atatürk Üniversitesi lisans öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada, araştırma sonuçlarımıza benzer şekilde yaş değişkeni açısından öğrencilerin iletişim becerilerinde anlamlı bir farklılaşma göstermediğini belirtmişlerdir. Siyahtaş ve Çavuşoğlu (2021) araştırmasına göre, iletişim ölçeği yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık

göstermediğini ortaya koymuşlardır. Uçar (2020)' ın yaptığı araştırma sonuçları da bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Adıgüzel (2008); Dilmen (2021); Ege (2021) yaptıkları çalışmalarında, yaş değişkeninin kariyer hedefleri, kariyer planlama tutumlarında açısından anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuşlardır. Öte yandan Koser ve Barut (2020) tarafından Giresun Üniversitesinde okuyan öğrenciler üzerine yaptığı araştırmasında, iletişim becerileri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Mutlu ve ark., (2019)'nın araştırmasına göre, birinci kademe antrenör grubuna iletişim ölçeğini uygulamış, yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğunu öne sürmüşlerdir. Yapılan bazı çalışmaların mevcut araştırma bulguları ile paralellik göstermemesinin nedeni olarak mevcut araştırmada örneklem grubu olarak sadece bir üniversitede okuyan Spor Yöneticiliği öğrencileri oluşturmuşken diğer çalışmalarda ise örneklem grubunu tüm üniversitenin farklı fakültelerinde okuyan öğrencilerden ya da birden fazla üniversiteyi içine alacak şekilde yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla yapılan bazı araştırma bulguları bu çalışma bulgularıyla benzeşmemektedir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri mezun olunan liseye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir. Kahyaoğlu ve Yangın (2007) yaptıkları araştırmada, kariyer planlama konusunda, seçecekleri mesleğe yönelik öz yetkinliklerinde mezun olunan lise türüne göre herhangi bir farklılaşma olmadığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca Aktaş'ın (2011) araştırmasında, düz lise ve Anadolu lisesi öğrencilerinin benlik saygısı puan ortalamaları arasında farkın olmadığı, okul türünün bireyde benlik saygısını etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Çevik (2010) tarafından yürütülen bir çalışmada ise, büyük bir kısmının Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi'nden mezun müzik öğretmeni adayları üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin, iletişim becerileriyle mezun olunan lise türü arasında anlamlı bir farkın olmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Yapılan literatür araştırması sonucunda mezun olunan Lise'nin kariyer farkındalıkları ve etkili iletişim becerileri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeyleri ve etkili iletişim becerileri düzeyleri sınıflarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir. Şeker (2013), 556 kadın ve erkek lise öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada, sınıf seviyelerinin kariyer kararı olgunlukları

bakımından farklılaşmadığını ispatlamıştır. Yılmaz ve Çetin (2016)'in araştırmalarına göre ise, eğitim gördükleri sınıfların (11. ve 12. sınıf) aile tutumuna ve mesleklerini seçmelerine yönelik kariyer planı kaygılarında farklılaşma olmadığını ortaya koymuşlardır. Uçar (2020)'nin yaptığı çalışmada, öğrencilerin sınıf düzeyleri değişkenine göre istatistiksel olarak incelemiş ve anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özkan (2021) de çalışmasında, öğretmen adaylarının sınıf seviyelerine göre kariyer gelecekleri algılarına etki etmediğini ortaya koymuştur. Akbaş (2019)'ın araştırmasına göre ise, katılımcıların kariyer kaygısı düzeyleri ile aile tutumlarının etkisi ve mesleklerini belirleme düzeylerinin sınıf türlerine göre farklılaşmanın olmadığı sonucuna varmıştır. Duru'nun (2019) lise öğrencilerine yönelik yaptığı araştırmada mesleki kariyerler algılarının sınıf düzeyleriyle anlamlı ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Abou Zaid ve arkadaşları (2014)'nın 106 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları bir çalışmada, üniversite okuyan öğrencilerin kariyer seçimlerine etki eden unsurlar arasında sınıf düzeyinin anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bu çalışma bulguları arasında genel olarak paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırma kapsamında yer alan etkili iletişim becerileri düzeyleri sınıflarına bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Bu nedenle eğitim alınan üniversitenin sınıf seviyelerine göre Spor Yöneticiliği öğrencilerinin iletişim düzeylerinde herhangi bir farklılığı doğurmadığı ya da doğuran bir unsur olmadığı yorumlanabilir.

Yapılan araştırma neticesinde bulgular istatistiksel açıdan incelendiğinde araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, kariyer kararı, kariyer farkındalık düzeyleri ailelerinin yaşadığı yere, çevreye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gösterdiği sonucuna varılmıştır. Ailesi kasabada yaşayan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri diğer katılımcılara kıyasla daha düşüktür. Ailesi büyük şehirde yaşayan katılımcıların genel kariyer farkındalık düzeyleri ailesi köyde veya kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi büyükşehirde yaşayan katılımcıların iş farkındalığı düzeyleri ailesi köyde yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi büyük şehirde yaşayan katılımcıların genel kariyer farkındalık düzeyleri ailesi köyde veya kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi büyükşehirde yaşayan katılımcıların iş farkındalığı düzeyleri ailesi köyde yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi kasabada yaşayan katılımcıların kişisel farkındalık

düzeyleri diğer katılımcılara kıyasla daha düşük çıkmıştır. Ailesi ilde yaşayan katılımcıların kariyer kararı düzeyleri ailesi büyükşehirde yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi ilçe, il veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların kariyer farkındalık düzeyleri köyde veya kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Ailesi ilçede veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların egoyu geliştirici dil düzeyleri ailesi kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Ailesi ilçede, ilde veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların etkin dinleme düzeyleri kasabada yaşayan Spor Yöneticiliği öğrencilerine kıyasla daha yüksektir. Ailesi köyde, ilçede, ilde veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların empati düzeyleri ailesi kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksektir.

Genel olarak sonuçlar ele alındığında Spor Yöneticiliği öğrencilerinde büyükşehirde ve ilde yaşayanların diğer katılımcılara göre kariyer farkındalıkları açısından daha avantajlı oldukları görülmektedir. Büyükşehirde yaşayan bireylerin, sunulan hizmetler bakımından bilgiye ulaşma, iş imkanlarının fazlalığı, sosyal-kültürel faaliyetlere katılım sağlayabilme, sağlık imkanlarının genişliği, eğitim kurumlarının çeşidi ve fazlalığı gibi nedenler bakımından diğer katılımcılara oranla avantajlı oldukları düşünülmektedir. Çeşitli sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler bireyin yaşam kalitesini artırıp zenginleştirdiği gibi çeşitli iş sektörlerinin de fazlalığı yönünden öğrencinin iş bulma ve kariyerini oluşturmada diğer katılımcılara göre daha etkili olduğu düşünülmektedir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Tosun ve Güntaş'ın (2018) çalışmalarında yaşanan yere göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu belirtmişlerdir. Seginer (2003) ise, yaşanan bölgenin özellikleri ve kültürü öğrencilerin gelecek beklentilerini etkilediği sonucuna varmıştır. Lent vd., (1994) birey çevresinden yeteri düzeyde beslenemez ise kişinin kendi kariyerinde öz olgunluk ve sonuç ihtiyaçlarında seviyeyi düşürerek, kişilerin kariyer beklenti ve hedeflerinin hayata geçirilmesine engel teşkil edebileceği sonucuna varmışlardır. Ulaş-Kılıç, (2018)'ın yaptıkları çalışmada, kişinin içinde yaşadığı çevre ve o çevrenin içinde barındırdığı kültürün yaklaşımı, bireyin önündeki engelleri aşması ve üstüne düşen görevleri başarabileceği algısına ve inançlarına da etki ettiğini belirtmişlerdir. Şimşek'in (2012) yaptığı çalışmada, katılımcıların demografik değişkenlerine bakıldığında ağırlıklı olarak köyde yaşıyor olmalarıyla beraber, teknolojik imkanların yetersizliği, aile aylık gelirlerinin düşük olması gibi olumsuz durumlardan dolayı öğrencileri kariyer gelişimini ve kariyer beklentilerini arka plana atmasına sebep

olduğunu ortaya koymuştur. Alan yazın ve literatür incelendiğinde yapılan araştırmaların sonuçlarının çalışma ile paralellik gösterdiği söylenilebilir.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Üzüm ve Uçkun (2015) ön lisans öğrencilerine yaptıkları araştırmada, yaşanan çevre değişkeni kariyer gelecek beklentileri arasında ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Üzüm ve Uçkun (2015)'in çalışması, ön lisans öğrencilerine yapıldığı, araştırmanın yapıldığı çevrenin farklı olması, ayrıca araştırmaya katılan katılımcı sayılarının farklı olması, yaş gruplarının benzer olmaması sebebiyle, mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmediği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme ve empati düzeyleri ailelerinin yaşadığı yere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ailesi ilçede veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların egoyu geliştirici dil düzeyleri, ailesi kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ailesi ilçede, ilde veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların etkin dinleme düzeyleri kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Ailesi köyde, ilçede, ilde veya büyükşehirde yaşayan katılımcıların empati düzeyleri ailesi kasabada yaşayan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Etkili iletişim becerileri açısından büyükşehirde yaşayan öğrencilerin, diğer katılımcılara oranla yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi olarak, ailesi büyükşehirde yaşayanların diğer katılımcıların yaşadığı il, ilçe, kasaba ve köyde yaşayanlara göre etkili iletişim becerilerini geliştirecek ortam ve alt yapısının büyükşehir statüsündeki yerlerde fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bu çalışma arasında genel olarak paralellik gösterdiği söylenebilir. Erigüç ve Eriş (2013) araştırmalarında, öğrencilerin ailesi büyükşehirde yaşayan öğrencilerin, davranışsal iletişim becerileri puanları diğer katılımcılara göre daha yüksektir.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Köker ve ark. (2005)'nin araştırmasında, sosyo-ekonomik düzeyin, bireyin iletişim becerilerini etkilemediğini belirtmişlerdir. Şirin ve Izgar (2013) üniversite öğrencilerine yönelik yaptıkları araştırmada, çalışma sonucuna göre, yaşanan yerle iletişim becerileri arasında farklılaşma olmadığını belirtmişlerdir. Yılmaz, Üstün ve Odacı (2009) üç farklı üniversitede okuyan okul öncesi öğretmen adaylarına yaptıkları araştırmada, iletişim becerisi düzeyleri üniversite, yerleşim yeri, yaş ve sınıf düzeyine göre ele alınmıştır. Öğrencilerin iletişim becerileri okudukları üniversitelere ve sınıf düzeyine göre farklılık gösterirken, yerleşim yeri ve yaşlarına

göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Yine aynı araştırmaya göre, okul öncesi öğretmen adaylarının yaşadıkları yere göre iletişim becerileri düzeyleri açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna varılmıştır. Acar (2009) araştırmasında, öğrenci ailelerinin yaşadıkları yere göre, iletişim becerileri toplam puanlarının ortalamaları ve alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında, bir farklılaşma görülmemiştir. Başka bir ifadeyle, ailenin yaşadığı çevreye göre, öğretmen adaylarının iletişim becerileri düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Lök ve ark. (2008) Beden eğitimi özel yetenek sınavına başvuran adaylar üzerinde yaptıkları araştırmada, aile yaşadığı yer, aile yapısı, ebeveyn eğitim durumu gibi değişkenlerin bireyler üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığını ortaya koymuşlardır.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin, kişisel farkındalık ve kariyer kararı düzeyleri anne ve babalarının tutumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Otoriter, demokratik veya koruyucu anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri, katılımcılar üzerinde anlamlı farklılık oluşturmuştur. Demokratik anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcıların kariyer kararı düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Bilindiği üzere, aile toplumun en temel yapı birimidir. Aile büyüklerinin yaklaşımları ve tutumları aile fertleri arasındaki etkili iletişim becerilerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemesi kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir. Anne ve babanın çocuklarına olan tutumlarının onların kişilik ve benlik gelişimlerine direk etki ettiği düşünülmektedir. Çünkü insanlar kendilerini ve çevrelerini nasıl algıladıkları noktasında davranış sergilerler, Leidy ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışmada, anne ve babaların tutarlı disiplin, kabul etme, reddetme, kontrol etme gibi özelliklerini bireylerin sosyal uyumlarına olan etkisini ele almışlardır. Babaların tutarlı disiplin uygulaması yükseldikçe, bireylerin kendini arkadaş çevresinde daha uyumlu olduğu sonucuna varmışlardır. Aynı çalışmada, babanın kontrolü arttıkça öğretmenlerin bireyleri uyumsuz olarak görmelerinin azaldığı sonucunu bulmuşlardır. Çocukların benlik ve kişilik özelliklerinin gelişiminde ilk eğitim ve etki ailede başladığı bilinmektedir. Çocuk anne ve babasıyla olumlu ve istendik şekilde etkili iletişim kurması durumunda kendini tanıır ve yeteneklerini keşfederek geleceğe bakış algısını geliştirdiği belirtilmektedir. Eğer, aile içinde olumlu bir iletişim kurulamaması durumunda ise sürekli engellenen birey, kişisel gelişimini sağlıklı geliştiremez ve sosyal hayatta bu engellemeler yüzünden sağlıklı iletişim kurmakta zorlanabilir. Anne-babalar; çocuklar ve bireyler için, bilgiyi bulan, ilişkileri kuran, seçenekleri yapılandırmalarına yardım eden, onlara rehberlik yapan ve

çocukların yöneticileri gibi önemli bir rol alırlar Guavain ve Perez'e (2007) ve (Akt. Santrock. 2012). Araştırma bulgularına baktığımızda otoriter, demokratik veya koruyucu anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri ilgisiz anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Bunun nedeni, aile ortamının güven verici olması ve bireyin kararlarının da önemli olduğu, hoşgörünün hâkim olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Heaven ve Ciarrochi (2008) otoriter ebeveynlerin yetiştirdikleri çocuklarda, ilerleyen yaşlarda özgüvenin düşük olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın bir diğer sonucu ise Spor Yöneticiliği öğrencilerinin demokratik anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcıların kariyer kararı düzeyleri ilgisiz veya koruyucu anne ve baba tutumuna sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Baumrind (2005) yaptığı araştırmasında, sosyal uyum becerilerinin en yüksek olduğu aile tutumlarının “yetkili aile” ve “demokratik aile” olduklarını belirtmiştir. İlgisiz anne baba tutumunun hâkim olduğu ailelerde birey, bireyin kararları ve bireyin ihtiyaçları ilgisizlikten dolayı görmezlikten geldiği bilinmektedir. Bu aile tipinde birey tamamen serbest olduğu, tek başına kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda, lisede okuyan öğrencilere yönelik yapılan bir araştırmada ise, öğrencilerin kariyer gelişiminde, ailenin etkisi ile kariyer kararı verme olgunlukları arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Tecimer, 2017), Güldü ve Kart (2017). Öğrencilerin kariyer planların hedeflerine ulaşmalarında ailenin ve çevrenin etkisi olduğunu yaptıkları çalışmalarında ileri sürmüşlerdir. Yine lisede okuyan öğrencilere yapılan araştırmada, kariyer kararlarının ailenin sosyoekonomik ve bilgi durumundan etkilendiği yönünde sonuca ulaşılmıştır (Ülker, 2015). Dursun ve Kara (2019) ortaöğretim öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmalarında, kariyer, karar verme, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde ailenin etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Kulaksızoğlu'na (2002) göre, kabul ve sevgi duygularının hâkim olduğu demokratik bir aile ortamında çocuğun, olumlu bir kendilik geliştirmesine katkısı olurken; güvensiz, ılımlı ilişkilerden yoksun bir ortamda yetişen çocuklarda, olumsuz benlik algısının geliştiğini belirtmiştir. Chu ve diğerleri (2010) araştırmalarında, uyumsuz ebeveynliğin bireyler üzerinde depresyona neden olduğunu ortaya atmışlardır. Grant (2013), bireylerin, problemlere yönelik olumlu ve olumsuz algılarının, ebeveynlerin tutumu ile depresyon arasındaki ilişkilerini önemli ölçüde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca, zorlama, baskılama ve tutarsızlık gibi olumsuz aile tutumları bireylerin kendilerini ve gelecek algılarını olumsuz olarak etkilemelerine, özellikle düşük benlik saygısına yol açabileceğini ve bunun da bireylerin depresif belirtilere karşı savunmasız bir duruma getirebileceğini öne sürmüştür, Zhang, Zhao, Ju

ve Ma (2014) annelerin “şefkatli anne” rolüne uymak için, genellikle çocuklarına karşı aşırı koruyucu bir tutum sergilediklerini belirtmektedirler. Aşırı koruyucu tutumla karşılaşan çocuklar, genellikle sosyal çevresinde etkileşime girme konusunda zorluk çektiklerini, iyi sosyal beceriler geliştirememekte ve kişilerarası iletişimde geri çekilme gösterdikleri için sosyal kaygı düzeylerinin arttığını belirtmişlerdir (Seiffge-Krenke, Aunola & Nurmi, 2009). Yapılan literatür incelemesi sonucunda, önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bu çalışma arasında genel olarak paralellik gösterdiği söylenebilir.

Literatürde araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Bahadır (2018) ise öğrencilerin kariyer kararları ile anne baba tutumları ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma durumlarını incelediği çalışmada, olumsuz başa çıkma stratejilerinin kariyer kararı verme üzerinde olumsuz etki yarattığını ortaya koymuştur. Gündoğdu (2021), araştırmasında, anne-baba tutumunun kariyer farkındalığı ve kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Bahadır (2018) araştırmasını, lise öğrencilerine yönelik yaptığı için, bu çalışmaya benzer sonuçların çıkmadığı söylenilebilir.

Anne baba tutumlarının türü, çocuğun kariyer farkındalığına etki ettiği gibi çocuğun etkili iletişim becerileri üzerinde de etkileri olduğu bilinmektedir. Demokratik anne baba tutumuna sahip ailelerde çocukların iletişim becerilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak da çocuğun duygularına, düşüncelerine saygı duyulması ve çocuğa söz hakkı verilmesi onun etkili iletişim becerilerinin gelişmesinde, sağlıklı iletişim kurmasında son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Demokratik anne baba tutumunun hâkim olduğu bir ailede çocukların olumlu kimlik özellikleri geliştirmelerine destek olduğu da yadsınamaz bir durum olduğu görülmektedir. Anne ve babaların baskıcı, ilgisiz, tutarsız, otoriter ve engelleyici tutumlar göstermeleri çocuğun sağlıklı bir iletişim kurmasının önünde engel olduğu düşünülmektedir. Anne-baba tutumların bireylerin, kendi iyi oluş düzeyleri üzerinde etkisi olduğunu; demokratik anne-baba tutumuna sahip bireylerin ise, benlik saygısı düzeylerinin daha yüksek, depresyon düzeylerinin ise daha düşük olduğunu gösteren çalışmalar da vardır (Milevsky, Schlechter, Netter ve Keehn, 2007). Ayrıca bu tutumları sergileyen ailelerin çocukları genel olarak benlik ve kişilik geliştirmede zorluk yaşadığı bilinmektedir. Uğurlu’nun (2012) çalışmasında, anne tutumu serbest olan katılımcıların, diğer katılımcılara oranla düşük iletişim becerileri puanına sahip olduğu ve baba tutumu ilgisiz olan katılımcıların, diğer katılımcılara göre iletişim beceri düzeylerinin daha düşük çıktığı sonucuna varmıştır. Anne ve babanın, çocuklara uyguladığı tutum ve

davranışların, bireylerin özgüvenlerinin gelişmesinde önemli etkisi olduğunu belirtmiştir (Eldeleklioğlu, 2004). Acar'ın (2009) çalışmasında, anne ve baba tutumunun, bireylerin iletişim becerileri üzerinde önemli bir unsur olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Literatürde mevcut araştırma sonuçlarının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Aydın (2012) yaptığı araştırmada, anne baba tutumunun bireylerin iletişim becerileri üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalığı ve etkili iletişim becerileri düzeyleri aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. 5.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık düzeyleri, kariyer farkındalık düzeyleri ve ben dilini kullanma düzeyleri diğer katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Araştırma bulgularına bakıldığında, maddi gelir arttıkça alt boyutlarda anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

Spor Yöneticiliği öğrencilerinin 5.000 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların kişisel farkındalık, kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı düzeylerinin diğer katılımcılara kıyasla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu sonucun yüksek çıkmasında ailelerin ekonomik durumlarının iyi olması neticesinde çocuğun ihtiyaç duyduğu kaynak, bilgi, araç ve gereçlere istediği zaman kolayca ulaşabilesi olduğu düşünülmektedir. Çünkü maddi durumu iyi olmayan ailelerin çocukları maddi sıkıntılardan dolayı her istediğini elde edemeyebilir. Dolayısıyla, aylık geliri yüksek olan ailelerin çocukları, yoksul ailelerin çocuklarına göre sunulan bu imkanlar neticesinde kendilerini geliştirme imkânı bulurlar. Bu bireyler maddi getiriden ötürü, kendi yeteneklerini keşfedecek imkanları deneyebilirler. Bu sayede, kariyer farkındalıklarını ve kariyer algılarını geliştirerek, kariyer gelişimlerine yönelik farkındalık oluşabilir. Maddi durumu iyi olmayan aile bireyleri ise aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışmak zorunda kaldıklarından, kariyer açısından kendilerini geliştirme fırsatını bulamayabilirler.

Yapılan alan yazın taraması sonucu bu çalışma bulgularına paralellik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Maddi geliri yüksek öğrencilerin, maddi geliri düşük öğrencilere göre, kariyer planlamalarını daha dikkatli ve kendilerine yüksek fayda sağlayacak şekilde planladıklarını ifade etmişlerdir (Greenbank & Hepworth, 2008), Bozgeyikli vd.'nin (2009) araştırma sonuçları, kariyer kararı verme, öz olgunluk ve kariyer yetkinliği ile öğrencilerin ekonomik durumları arasında anlamlı farklılaşma olduğunu göstermişlerdir. Aydın ve ark., (2018) araştırmalarına göre, iletişim ölçeğini

gelir durumu açısından istatistiksel olarak incelemişler. Gürsoy (2006) tarafından yapılan çalışmada ise, ergenlerin durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin ekonomik durumlara göre anlamlı bir farklılaşma olduğunu göstermiştir. Şekerli (2016) çalışmasında, öğrencilerin akademik başarı algısı, benlik saygısı ve sosyoekonomik düzeyi yüksek olanların kariyer karar verme güçlüğü yaşayan öğrencilere göre daha az olduğunu ileri sürmüştür. Akoğlu-Kozak ve Dalkıranoglu (2013) üniversiteden mezun olan 2901 öğrenciyle yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin kariyer geleceklerini görme algılarını araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde öğrencilerin kariyerle ilgili tüm süreçlerini belirlenmesinde ailenin gelir durumunun etkili olduğunu söylemişlerdir. Bacanlı vd.'nin (2013) araştırmalarına göre ise, sosyoekonomik düzey ve karar vermenin önemi arttıkça çalışmaya katılan öğrencilerin kariyer kararı verme zorluklarının azaldığını ortaya koymuşlardır. Bacanlı (2012)'nin yaptığı bir diğer çalışmada ise, öğrencilerin kariyer kararı vermede yaşadıkları zorlukları ele almış, öğrencilerin gelir durumlarının kariyer kararı verme ve kariyer farkındalıklarında etkili olduğunu belirtmiştir.

Literatürde araştırma bulgularının aksine, farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Büyükyılmaz ve diğerleri (2016) öğrencilerin aylık gelir durumlarının, kariyer planlamaları üzerinde farklılaşma olmadığını belirtmişlerdir. Akbaş (2019) ve Mutlu (2011) tarafından yapılan çalışmalarda, katılımcıların kariyer kaygısı ve meslek seçimi düzeylerinin aylık gelir durumlarına göre farklılaşmadığı ya da kariyer farkındalık durumlarını zayıf ve negatif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Heller (2008) toplam 200 sporcu/üniversite öğrencisi üzerine çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan geliri olan veya olmayan öğrenciler arasında kariyer farkındalıkları açısından, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Gökçe ve Traş (2017) çalışmalarında öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini ele almıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, ailelerin sosyo-ekonomik düzeyi arttıkça öğrencilerin kariyerlerine karar verme güçlüğü puanlarının düştüğünü ortaya koymuşlardır. Gökçe ve Traş (2017) araştırmalarını, lise öğrencilerine yapmıştır. Bu yaş gurubunda bulunan bireylerin kariyer kararı konusunda güçlük yaşamalarının beklenen bir durum olduğu yorumuna varılabilir.

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların, iletişim becerileri ölçeği alt boyutları düzeyleri aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucu çıkmıştır. Gönen (2015) tarafından yapılan çalışma sonucunda ise, gelir düzeyinin, öğrencilerin iletişim becerileri üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna varmıştır. Tekeli (2018) ise, araştırmasında, düşük seviyede gelir düzeyine

sahip olan katılımcıların lehine anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ulukan'ın (2012) yaptığı çalışmada, iletişim becerileri ile aylık gelir arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu tespit etmiştir. Dilber ve Akhan (2019) öğretmen adayları üzerine incelemelerde bulunmuş ve gelir düzeyinin iletişim becerilerini anlamlı düzeyde etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Tekeli, (2018)'in araştırmasında, elit düzeyde voleybolcular ve basketbolcular üzerinde yapmış olduğu çalışmaya göre iletişim becerileri gelir durumu açısından anlamlı farklılaşmanın olduğu belirtmiştir. Ulukan, (2012) bazı amatör sporla uğraşan kulüp sporcuları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, sporcuların gelir durumunun iletişim becerileri üzerinde anlamlı farklılaşmaya sebep olduğunu göstermiştir. Başka bir araştırmada ise, Akan ve Günek (2021)'in üniversite öğrencileri, üzerinde yaptığı çalışmada sosyo-ekonomik durum ile iletişim beceri durumu arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Yapılan literatür incelemesinde, önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bu çalışma arasında genel olarak paralellik gösterdiğini, kişinin gelir durumunun, etkili iletişim alt boyutları açısından önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine, farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Kılıç ve diğerleri (2020) de araştırmalarında, ailenin gelir durumu değişkeni açısından bireyde, anlamlı fark yaratmadığı sonucunu tespit etmişlerdir. Bir başka araştırmada ise, öğrencilerin iletişim becerileri düzeylerinin, anne babalarının çocuklarına yönelik tutum ve davranışlarına göre farklılık sonucunu tespit etmişlerdir (Erigüç ve Eriş 2013). Kılıç ve diğerleri (2020), (Erigüç ve Eriş 2013) araştırma sonuçlarına bakıldığında, iletişim becerisi düzeyinin, ailenin gelir düzeyi ile ilişkili olmadığı sonucuna varmıştır. Oysaki, gelir düzeyindeki artışa paralel olarak iletişim beceri düzeyinde de artma olması beklenmektedir. Çünkü, yeterli gelirin bireye sağlayabileceği özgüven, rahatlık ve alım gücündeki kolaylık sonrası, birey sosyal çevrede daha kolay iletişime geçer ve bu iletişimin sürdürülmesinde katkısı olabileceği düşünülebilir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı ve kariyer farkındalığı düzeyleri bölümü tercih etme nedenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Güner'in (2021) yaptığı araştırmada, spor bilimlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası yönelmeyi düşündükleri çalışma alanı değişkenine göre verdikleri yanıtların; kariyer farkındalık düzeylerinin, istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin bölümü tercih etme durumları araştırılmış, bölüme ve

mesleğe olan ilgilerinden dolayı veya aktif sporcu oldukları için bölümü tercih eden katılımcıların kariyer farkındalığı düzeyleri diğer katılımcılara oranla yüksek çıkmıştır. Spor Yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin, okudukları bölüme ilgi duymaları, bu bölümleri aktif sporcu oldukları için ve bölüme giriş puanından dolayı, Spor Yöneticiliği bölümünü tercih ettikleri yorumlanabilir. Bu öğrencilerin büyük çoğunluğunun, okudukları üniversiteye veya bölüme bilerek ve isteyerek geldiği sonucuna varılabilir. Elde ettiğimiz sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Kanten (2012) üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği düzeylerinin, okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemelerini hedeflediği çalışmasında, anlamlı düzeyde farklılaşma olduğunu ispat etmiştir. Çakto ve Görgüt (2019) araştırmalarında, spor bilimleri fakültelerinde okuyan öğrencilerin, büyük çoğunun akademik kariyer yapmak, kendilerini geliştirmek, antrenör veya profesyonel sporcu olmak gibi amaçları olduğundan, bilinçli olarak spor eğitimi veren kurumları seçtiklerini belirtmişlerdir. Bilinçli olarak kariyerlerine karar veren öğrenciler ilerde kariyer konusunda sorun yaşamayacakları düşünülebilir. Bir araştırmada, öğrencilerin bilinçli kariyer seçimi sonucunda okullarını bitirdikten sonra, işsizlik sorunu ile karşılaşmayacaklarını belirtmişlerdir (Erdoğan ve Akın, 2016). Öğrencilerin bölümü seçme nedeni ile iş bulma kaygısı arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu belirtmişlerdir. Şentürk ve Buran (2015) çalışmalarında, kariyer değerleri ile bölüm seçme değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmışlardır. Yurtsızoglu ve Gül (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırma, spor bilimleri fakültelerinde okuyan öğrencilerin, bölüm değişkenleri açısından kariyer farkındalıkları arasında önemli farklılıkların olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan, Bozyiğit ve Gökbaraz (2020). Spor Bilimleri Fakültesinde eğitim alan öğrencilerin, bölümü tercih etmeleri ile “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna varmışlardır. Bircan (2020) araştırmasında, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği düzeyi ile öğrenim görülen bölümün tercih edilme nedeni arasında, anlamlı bir farklılaşmanın olduğu, bölümü bilinçli olarak tercih eden öğrencilerin kariyer uyum yeteneği düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, Spor Yöneticiliği öğrencileri, diğer bölümlerdeki öğrencilere kıyasla “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” boyutunda daha yüksek kariyer stresi yaşadıkları yorumuna ulaşılabilir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bu çalışma arasında genel olarak paralellik gösterdiği söylenebilir.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Aloğlu'nun (2020) yaptığı araştırmada, bölümü tercih etme

nedenlerine göre oluşturulan grupların, alt boyutlar ele alınarak yapılan istatistiksel çalışma sonucunda, kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı ve kariyer farkındalığı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığını ortaya koymuştur. Tekin'in (2015) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırmasında da, benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Başka bir çalışmada ise, iş kariyer kaygısı ile öğrencilerin okudukları bölüm arasında, farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Akdemir, 2021). Ancak, bilinçsiz bir şekilde okudukları bölüme gelen öğrencilerin ya tesadüfi bir şekilde ya da aile, çalıştırıcı ve çevre etkisinin sonucu bu alanda okumak istedikleri sonucuna varılabilir. Bireyin karar vermesine etki eden bu durumlar, ilerleyen zamanlarda bireylerin kariyer farkındalığını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin bölümü tercih etme nedenleri ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin bölümü tercih durumlarında, kariyer algılarının daha ağır bastığı yorumlanabilir. Aslında bölüm tercih etmede etkili iletişim becerilerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin kariyer geleceklerine yönelik algılarının, iletişim becerilerinin gelişmiş olmasına bağlıdır. Öğrencilerin seçtikleri bölümlerde ve mesleklerde başarılı olabilmeleri için, iletişim konusunda kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Ihmeideh, Al-Omari ve Al-Dababneh, 2010). Akyurt (2009) yaptığı çalışmada, Marmara Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin, "İletişim Becerileri Envanteri"ni kullanarak veri toplamıştır. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin okudukları bölüm ile iletişim becerileri arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur.

Araştırma kapsamında çalışma grubunda yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerinin günlük fiziksel aktivite yapma sıklıkları araştırılmış, kariyer farkındalığı ve iletişim becerileri alt boyut düzeyleri, günlük fiziksel aktivite yapma sıklığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Araştırma bulgularının alt boyutuna bakıldığında Spor Yöneticiliği öğrencilerinin genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı boyutunda kariyer farkındalıklarıyla günlük fiziksel aktivitede bulunma süreleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Bu araştırma sonucuna göre Spor Yöneticiliğinde okuyan öğrencilerin, aktif spor yapanların günlük 3 saat ve üzeri fiziksel aktivite yaptıkları sonucuna varılabilir. Ayrıca bu öğrencilerin kariyer farkındalıklarının diğer katılımcılara oranla yüksek olduğu da yorumlanabilir. Tarver (2017) tarafından spor yapan ya da yapmayan öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada, istatistiksel analizine göre, spor yapan öğrencilerin spor yapmayan öğrencilere göre

daha düşük kariyer olgunluğu seviyeleri sergiledikleri fakat, aradaki farklılaşmanın anlamlı olmadığı sonucu çıkmıştır.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır. Spor yapmanın, bireye pek çok önemli avantajı sağladığı sonucuna varmıştır (Ackerman, 2012). Temel ve Nas (2018) çalışmalarında, spor eğitimi alan öğrencilerin, kariyer gelecekleri üzerine algılarını inceledikleri araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin kariyer geleceği algılarının spor yapma durumlarına göre, anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bir diğer sonuca göre, öğrenci-sporcuların spor yaşamlarından para kazanacaklarına olan inançları azaldıkça, spor yapma sıklıklarının azaldığı, buna bağlı olarak da, kariyer olgunluk düzeylerinin arttığı, anlamlı bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir. Tarver'ın araştırma sonuçları ile mevcut araştırma sonuçları arasında bir benzerlik olmadığı görülmüştür. Bu sonuçların farklı çıkmasının nedeni, Tarver' in araştırmasına profesyonel sporcuların dahil edilmesinin genel sonuçları etkilediği gösterilebilir. Yaşar (2020) spor eğitimi alan öğrencilerin kariyer farkındalıklarını incelediği araştırmasında, öğrencilerin spor yapma sıklıklarına göre anlamlı farklılık olduğunu belirlemiştir. Döşyılmaz ve Şirin (2021) sporun akademik kademeleri tamamlama veya işle ilgili becerileri geliştirme fırsatlarını artırdığı, fiziksel gelişimle sınırlı olmayan büyüme ve gelişmeye yönelik desteği artırdığını ve sporun kariyer planlamasıyla anlamlı bir bağlantısının olduğunu belirtmişlerdir. Temel ve Kazım (2018) araştırmalarında, sporcu olamayan öğrencilerin spor yapmayan öğrencilere göre, kariyer farkındalık düzeylerinin yüksek çıktığı, bunun sebebinin ise, sporun insan gelişimi üzerinde fiziksel ve mental gelişimi olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Aktif sporculuk yapan öğrencilerin, aktif olarak spor yapmayan öğrencilere kıyasla, daha yüksek düzeyde kariyer farkındalığına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Eroğlu (2020) beden eğitimi bölümlerinde eğitim alan öğrencilerin kariyer planlama düzeylerini incelediği çalışmasında, lisanslı spor yapan öğrencilerin kariyer farkındalık düzeylerinin, lisanslı sporcu olmayan öğrencilere oranla yüksek çıktığı sonucunu ortaya koymuştur.

Bu araştırma neticesinde Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin, günlük fiziksel aktivite yapma sıklıkları ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Araştırma bulgularını alt boyutlarıyla ele aldığımızda, Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin günlük fiziksel aktivite yapma sıklıklarının etkili iletişim becerileri alt boyutlarından 3 saat ve üzeri günlük fiziksel aktivite yapan öğrencilerin egoyu geliştirici dil düzeyleri hiç yapmayan katılımcılara kıyasla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle egoyu geliştirici dile sahip olan

Spor Yöneticiliği öğrencilerinin, iletişim süreçlerinde alıcıyla arasında yapıcı bir iletişim kurulabileceği yorumlanabilir. Bu bağlamda Ulukan (2012)'ın aktif sporcular üzerinde yaptığı araştırmasında spor yapmanın etkili iletişim becerileri üzerinde bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. O, (2022) kariyer farkındalığı alt boyutları düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Korkut'a göre (2004) sportif faaliyetlerde sağlanabilecek bedensel farkındalık, kişinin ben dilini bilinçli ve etkili olarak kullanmasında etki edebilir. Fişne (2009) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin artan fiziksel aktivite düzeyi ile etkili iletişim becerileri düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Tepeköylü vd.'nin (2009) beden eğitimi okuyan öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada, bir spor branşını yapma ya da yapmamanın, öğrencilerin etkili iletişim becerileri üzerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığını ortaya koyulmuştur. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla mevcut araştırma arasında genel olarak paralellik gösterdiği söylenebilir.

Literatürde mevcut araştırma bulgularının aksine farklı yönde sonuçlar ortaya koyan araştırmalarda vardır, Kargün vd., (2017) aktif spor yapan bireylerin, spor kulüplerine ilişkin imaj algılarını ele aldığı araştırmasında, aktif spor yapma durumuna göre iletişim boyutunda farklılık meydana gelmediğini vurgulamıştır. Öte yandan, Ateş, vd. (2018) Voleybol ve Basketbol sporuyla ilgilen sporcuların antrenörleriyle kurduğu iletişim üzerine yaptığı araştırmalarında bu sporcuların fiziksel aktivite yapma zamanları ile etkili iletişim becerileri arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yine Tazegül (2018) araştırmasında, fiziksel aktivitede bulunan ya da bulunmayan öğrencilerin kişilik özelliklerini incelemiş, iletişim ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmediğini tespit etmiştir. Daşci (2019) yaptığı çalışmada, öğrencilerin spor yapma sıklıklarının, bireylerin iletişim becerilerini etkilemediği sonucuna varmıştır. Tepeköylü, Soytürk ve Daşdan (2011) ise, üniversitede okuyup üniversite takımlarında spor yapan ile fiziksel aktivite yapmayan öğrencilerin iletişim becerilerini incelemiş ve üniversite takımlarındaki sporcuların iletişim becerisi düzeylerinin fiziksel aktivitede bulunmayan öğrencilerin iletişim becerisi düzeylerine göre daha yüksek anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucunu çıkarmışlardır. Tutkun ve ark. (2010) sporcu olmanın veya düzenli olarak fiziksel aktivitede bulunmanın, hangi spor branşını yaparlarsa yapsınlar, spor yapmanın iletişim becerilerine olumlu katkıları olacağı sonucunu çıkarmışlardır. Öztürk ve ark., (2011)'nın, Özşaker (2013)'in araştırma bulgularına bakıldığında hiç spor yapmayan üniversite öğrencilerinin etkili iletişim becerileri düzeylerinde anlamlı fark olduğu ve hiç spor yapmayanlara oranla spor yapanların etkili iletişim becerilerinin daha yüksek

olduğunu ortaya koymuşlardır. Roberts (2017) sporcuların spor sırasında kurdukları sosyal bağlar, onların benlik kavramını geliştirmelerine, sağlamlaştırmalarına olumlu yönde yardımcı olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle, spor branşı yapan öğrencilerin spor yapmayan öğrencilere göre etkili iletişim becerilerinin yüksek çıktığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerine “İyi bir kariyer cümlesindeki önceliğiniz nedir?” sorusu yöneltmiş, katılımcıların verdikleri cevaplar, kariyer farkındalıkları açısından istatistiksel olarak incelenmiştir. Sonuçları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Önceliği saygı ve statü kazandıran bir iş veya yapmaktan zevk aldığım bir iş diyen katılımcıların kişisel farkındalık, genel kariyer farkındalığı, kariyer farkındalığı ve etkin dinleme düzeyleri önceliği maddi kazancı yüksek olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Önceliği yapmaktan zevk aldığı iş olan katılımcıların iş farkındalığı, kariyer kararı, egoyu geliştirici dil, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri önceliği, önceliği maddi kazancı yüksek olan bir iş olanlara kıyasla daha yüksektir. Verilen cevaplarda, Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin öncelikleri saygı ve statü kazandıran bir iş veya yapmaktan zevk aldığım bir iş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spor Yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıkları bakımından maddi gelirden ziyade, saygı ve statüsü yüksek olan bir iş önceliklerinin olduğu görülmektedir. Mevcut araştırma sonuçlarımıza uygun literatür taraması yapılmış olup, araştırma bulgularına uygun çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu açıdan literatüre kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği öğrencilerine, iyi bir kariyer cümlesindeki önceliğiniz nedir sorusu yönetilmiş, katılımcıların verdikleri cevaplar etkili iletişim becerileri açısından istatistiksel olarak incelenmiştir. İyi bir kariyer cümlesindeki önceliklerine göre anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Spor Yöneticiliği okuyan katılımcıların, etkili iletişim becerileri bakımından saygı ve statüsü yüksek olan bir iş önceliğinin maddi geliri yüksek olan bir iş önceliğinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, egoyu geliştirici dil, empati ve ben dilini kullanma düzeyleri önceliği, önceliği maddi kazancı yüksek olan bir iş olanlara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Spor Yöneticiliği öğrencilerinin etkili iletişim becerileri açısından ileride çok para kazandıran değil, saygı, statü ve yapmaktan zevk aldığı iş önceliğinde oldukları yorumu yapılabilir. Bu çalışmaya uygun literatür taraması yapılmış olup, etkili iletişim becerileri düzeylerinin iyi bir kariyer cümlesindeki önceliğine göre araştırılması alanında, kısıtlı kaynak bulunmasından dolayı bu araştırma sonuçları itibari ile literatüre kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

Araştırmada spor yöneticiliği öğrencilerine demografik bilgiler alanında İletişim Becerinizi Nasıl Tanımlarsınız, diye açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin verdikleri cevaplar düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç grupta toplanarak, kariyer farkındalıkları ve etkili iletişim becerileri bakımından istatistiksel olarak incelemesi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların, kariyer farkındalığı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan spor yöneticiliği okuyan öğrencilerin, kariyer farkındalık algılarının yüksek çıktığı yorumu yapılabilir. Araştırma bulgularına uygun literatür taraması yapılmış olup, ‘İletişim Becerinizi Nasıl Tanımlarsınız?’ sorusuna kariyer farkındalıkları açısından incelenmesine uygun kısıtlı kaynak bulunmasından dolayı bu araştırma sonuçları itibari ile literatüre kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan spor yöneticiliği öğrencilerinin, etkili iletişim becerileri alt boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma görülmüştür. Etkili iletişim becerileri bakımından spor yöneticiliği bölümü okuyan öğrencilerin, egoyu geliştirici dil, etkin dinleme, kendini tanıma-kendini açma, empati ve ben dilini kullanma düzeylerinin düşük olduğu veya orta iletişim beceri düzeyine sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Spor yöneticiliği okuyan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun etkili iletişim becerilerinin, yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara bakıldığında, katılımcıların iletişim becerilerinin yüksek çıkması sporun bireylerin iletişim becerileri üzerinde olumlu etki ettiğini söylenebilir. Mevcut araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Tepeköylü, Soytürtürk ve Çamlıyer (2009)’ın BESYO öğrencileri; Arıcı ve Angın (2017)’ın ise İlahiyat Fakültesi öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmalarda, öğrencilerin etkili iletişim beceri düzeylerinin yüksek çıktığı sonucuna varmışlardır. Karadağlı, Barut (2016)’un ve Kaya ve ark. (2015)’nın yine üniversite öğrencileri üzerinde çalışmalar yaparak, öğrencilerin etkili iletişim beceri düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

8.2. Sonuç

Çalışmanın bu bölümünde, elde edilen bulgular neticesinde aşağıdaki sonuçlara varılmıştır:

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin demografik özellikler açısından, ölçekler üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışma kapsamında yer alan Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin kişisel farkındalık düzeyleri ile etkili iletişim becerileri arasında ilişki olduğu görülmüştür. Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin yaş değişkeni, günlük fiziksel aktivite yapma sıklığı, mezun olunan lise türüne ve sınıf değişkenine göre, kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri üzerinde ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Kadın katılımcıların etkili iletişim becerileri bakımından kendini tanımaya ihtiyacı olduğu sonucuna varılmıştır.

Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin anne ve babalarının tutumlarının ve ailelerinin yaşadığı yere göre yapılan inceleme sonucunda, kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ailesi ilde ve büyük şehirde yaşayan katılımcıların, kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri üzerinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda, öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer, okudukları üniversitenin bulunduğu çevre, derslerine giren akademisyenlerin iletişim becerileri düzeyi, eğitim alan öğrenci profili, üniversitenin bulunduğu kentin sosyallik durumu gibi faktörlerin, bireylerin iletişim becerisi gelişimleri bakımından etkili olabileceği yorumu yapılabilir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin anne baba tutumlarına bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun ailelerinin demokratik anne baba tutumuna sahip olduğu sonucu görülmektedir. Anne baba tutumlarının kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

İlgili çalışmaların artırılması ile daha temellendirilmiş sonuçlar elde edilebileceği yorumlanmaktadır.

Araştırma kapsamında, katılımcıların kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerileri düzeyleri aylık gelirleri arasında ilişki olduğu ve öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun maddi durumunun düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların, kariyer farkındalık düzeyinde bölümü tercih etme nedenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bölüme ve mesleğe olan ilgisinden dolayı veya aktif sporcu olduğu için bölümü tercih eden katılımcıların puanlarının yüksek çıktığı ve Spor Yöneticiliği öğrencilerinin okuduğu üniversiteye ya da bölüme isteyerek geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılmak istenilen meslek grubu bakımından sonuçlar incelendiğinde, kariyer farkındalık düzeyleri açısından bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre Spor Yöneticiliği okuyan katılımcıların büyük kısmının beden eğitimi ve spor öğretmeni olmak istediği sonucuna varılmıştır.

Spor Yöneticiliği öğrencilerinin iyi bir kariyer cümlesine verdikleri cevaplar neticesinde, Spor Yöneticiliği öğrencilerinin büyük birçoğunun sevdiği ve zevk aldığı meslek grubunda çalışmak istediği sonucuna varılmıştır.

Spor Yöneticiliği öğrencilere demografik bilgi formu üzerinden yöneltilen “İletişim becerinizi nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verilen kısa cevaplar; kötü, orta ve iyi olmak üzere üç gruba toplanarak istatistik çalışması yapılmıştır. Yapılan analiz çalışmasında, katılımcıların, yüksek iletişim beceri düzeyine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçtan hareketle, Spor Yöneticiliği öğrencilerinin kendilerini tanıdıkları, potansiyellerinin ne olduğunun farkında oldukları ve etkili iletişim becerilerine sahip oldukları söylenilebilir.

Genel anlamda araştırma bulguları incelendiğinde, belirli demografik özelliklerin (ailenin yaşadığı yer, cinsiyet, aile tutumları, aylık gelir, bölümü tercih etme nedenleri, iyi bir kariyer cümlesindeki önceliği) kariyer farkındalıkları ile ilişkili olduğu, ayrıca yaş, mezun olunan lise, sınıf düzeyleri, yapılmak istenen meslek, günlük fiziksel aktivite yapma sıklığı düzeyleri ile arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Etkili iletişim becerilerinin ise, ailenin yaşadığı yer, aylık gelir, iyi bir kariyer cümlesindeki öncelikleri etkili iletişim becerileri düzeyleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Bunun yanında, cinsiyet, yaş, mezun olunan lise, aile tutumları, sınıf düzeyleri, bölümü tercih etme nedenleri, iyi bir kariyer cümlesindeki öncelikleri, yapılmak istenilen meslek, günlük fiziksel aktivite yapma sıklığı faktörlerinin demografik özelliklerle arasında doğrusal bir ilişki olmadığı görülmektedir.

8.3. Öneriler

8.3.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler

Mevcut araştırma, sadece tek üniversite öğrencilerinin katılımı ile yapılmıştır. Başka üniversite öğrencileri de araştırmaya dâhil edilip, çalışmaya katılan öğrenci sayısı artırılabilir.

Mevcut araştırma kapsamına yalnızca Spor Yöneticiliği Bölümünde eğitim alan öğrenciler dâhil edilmiştir. Bu araştırma grubuna farklı fakülte ve yüksekokullarda okuyan üniversite öğrencileri de araştırmaya dâhil edilip, karşılaştırılabilirler.

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ele aldığı konu nitel olarak da araştırma yapılabilir.

8.3.2. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

Aile tutumlarının incelemesi sebebiyle kariyer konusunda ailenin etkisinin ve etkili iletişim becerileri üzerindeki etkisinin anlaşılması açısından önemli bulgular elde edildiği söylenebilir. İlgili çalışmaların arttırılması ile daha temellendirilmiş sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir.

Spor Yöneticiliği katılımcıları üzerinde yapılan bu araştırmada, akademik başarının (AGNO) kariyer farkındalığı ile anlamlı ilişki olup olmadığına bakılabilir.

Sadece Spor Yöneticiliği öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmada üniversitedeki diğer bölümler de dahil edilerek çalışma farklı açıdan yorumlanabilir.

İlgili literatür incelendiğinde, Spor Yöneticiliği okuyan katılımcı değişkenine göre etkili iletişim becerileri ve kariyer farkındalığı üzerinde yapılan çalışmalar yeterli olmadığından bu konu ile ilgili çalışmalar yapılarak literatür zenginleştirilebilir.

Çalışmaya dahil olan katılımcıların, spor yapma durumları incelendiğinde spor yapan öğrencilerin kariyer farkındalıkları ile etkili iletişim becerileri, spor yapmayan ve/veya az spor yapan öğrencilere göre yüksek çıktığı görülmüştür. Sporun kariyer farkındalık ve etkili iletişim becerilerine olan etkisi farklı bir çalışma ile araştırılabilir.

Cinsiyet açısından daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

Farklı bölümde eğitim gören öğrenciler de dahil edilerek Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri ile karşılaştırmalar yapılabilir.

Gelecekteki çalışmalarda demografik bilgi formu genişletilerek çeşitli değişkenlerin (anne-baba sağ durumu, katılmaktan hoşlandığı etkinlik türü, lisanslı sporculuk durumu vb.) etkili iletişim becerileriyle ilişkileri ortaya koyulabilir.

Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran kendilerini tanımaya ihtiyaçlarının daha fazla olduğunu göz önüne alacak olursak, kadın katılımcılara, okudukları üniversitede kendilerini tanımlarına yönelik çeşitli seminerler ve eğitimler düzenlenebilir.

Araştırmada öğrencilerin iletişim becerilerine akademisyenlerin etkisi olabileceği düşünülebilir. Bu sebeple örneklem grubuna akademik kadro da dahil edilebilir.

Kitap okumanın iletişim becerisi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünüldüğünde demografik sorulara yıllık okuduğu kitap sayısı eklenebilir.

Demografik sorulara, katılımcıların okul başarı durumu, transkript gibi not ortalamasını ortaya koyacak sorular da eklenebilir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ve daha nitelikli hale gelmesine ilişkin girişimcilik destekleri veren kurum ve

kuruluşlarla (KOSGEB. vb.) ilgili bilgilendirmeler yapılabilir ve bu kurum ve kuruluşlarla irtibata geçilebilir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ilişkin konuyla ilgili kaynaklara (kitap, belge, makale, söyleşi, vb.) üniversitelerin kütüphanelerinde bulundurulması ve öğrencinin kolayca temin edebilmesi sağlanabilir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ilişkin öğrencilere kariyerlerinde ihtiyaç duyabilecekleri (yabancı dil gelişimi, üretim merkezli düşünme, vb.) sağlamaları konusunda yardımcı oluna bilinir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ve öğrencilere konuyla ilişkili beceriler (Karar verme, iletişim, teknolojik yetkinlik, örgütsel uyum sağlama, vb.) kazandırılmaya yönelik uygulamalar yapılabilir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükselmesine ve daha nitelikli hale gelmesine ilişkin üniversite öğrencilere kariyer yönetimi ile ilgili deneme uygulamaları yapılabilir

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ve daha nitelikli hale gelmesine ilişkin kariyer günleri düzenlenebilir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ve daha nitelikli hale gelmesine ilişkin üniversitelerin, fakültelerinin veya yüksekokullarının ders müfredatları içerisine kariyer ile ilgili dersler eklenebilir.

Spor yöneticiliği okuyan katılımcıların, kariyer farkındalıklarının yükseltilmesine ve daha nitelikli hale gelmesine ilişkin üniversitelerde kariyer ofisleri kurulabilir.

Eğitim kurumlarında, katılımcıların sosyalleşebilmeleri için açılan sosyal ve sportif kulüplere katılımın artırılması için çalışmalar yapılmalıdır.

İletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve seminerler düzenlenebilir.

İletişim becerilerini geliştirmeye yönelik bireyleri bir araya getirebilecek etkinlik, aktivite ve organizasyonlar düzenlenebilir.

Katılımcıların, Sosyalleşmesine destek olabilecek çok sayıda etkinlik, müsabaka yarışma ve organizasyonlar düzenlenmelidir. Spora yönelik aktivitelerin, üniversitelerde daha planlı ve yaygın olarak yapılması tavsiye edilebilir.

Araştırmaya katılanların, yaklaşık % 20'si hiç spor yapmamaktadır. Bu durumun başka üniversitelerle de karşılaştırılma yapılması tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abacıoğlu, S. (2019). *Sağlık alanı öğrencilerinin iş bulma kaygısının ve kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Abakay, U. ve Kuru, E. (2013). Kadın futbolcularda antrenörle iletişim düzeyi ve başarı motivasyonu ilişkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(1), 20-33.
- Acar, R. Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: sbmyo öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Acar, V. (2009). *Öğretmen adaylarının iletişim becerileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Ackerman, C. A. (2012). *Exploration of factors related to the development of vocational identity in collegiate student-athletes*. Doctoral dissertation, University of Kansas, ABD.
- Adıgüzel, O. (2008) *Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Aka, E. İ. (2020). Investigating the change in career decision making self-efficacy levels of university students. *International Journal of Circulum and Instruction*, 12(1), 310-326.
- Akan, Y. ve Günek, A. (2021). Üniversite öğrencilerinin iletişim ve problem çözme beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: muş alparslan üniversitesi örneği. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 44-52.
- Akbaş, M. G. *Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Akdemir, H. (2021). *Belirsizliğe tahammülsüzlük algısı ve kariyer uyum yetenekleri kıskacında iş bulma kaygısı*. Yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Akdeniz, S. (2009). *Ergenlerin meslek kararı verme yetkinlik algılarının, algılanan ana-baba tutumu ve bazı özlük nitelikleri açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Akkaya, M. A. (2018). Önce insan, önce iletişim: Bilgi ve belge yöneticileri için halkla ilişkiler. *Türk Kütüphaneciliği*, 32(1), 59-61. 20 Aralık 2024 tarihinde <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/artide/view/2911/2823> adresinden erişilmiştir.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W.(2015). It's all about Career skills: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54, 533–551.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32: 49–70.
- Akkoç, F. F. (2009). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Düşüncelerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akman, K. T. (2013). *Genel iletişim*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Akoğlu-Kozak, M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Aktaş, S. (2011). 9. sınıfta anne baba tutumları ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Algadheeb, N. A. (2015). Professional/career orientation, awareness, and their relationship to locus of control. *Journal of College Teaching & Learning*, 12(1), 13-38.
- Alivernini, F. ve Lucidi, F. (2011). Relationship between social context, self-efficacy, motivation, academic achievement, and intention to drop out of high school: A longitudinal study. *Journal of Educational Research*, 104(4), 241–252.
- Alkan, V. (2016). *İletişim Türleri İçinde Etkili İletişim*, Güven, B. (der.). 2. Baskı. Ankara: Pegem, s.21-51.
- Altan, E. B., Üçüncüoğlu, İ., Zileli, E. (2019). Yatılı bölge ortaokulu öğrencilerinin stem alanlarına yönelik kariyer farkındalığının araştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2): 785-797.
- Altıntaş, A., Çetinkalp, Z. K. ve Aşçi, F. H. (2012). Antrenör-sporcu ilişkisinin değerlendirilmesi: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1),22-52.
- Anshel, M. H. (1994). *Sport Psychology from Theory to Practice*. Arizona: Gorsuch Scarisbrick Publisher.

- Araç Ilgar, E. ve Cihan, B. B. (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: fenomenolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.
- Argon, T., Altay, E. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 241-261s.
- Arı, M. (2010). İnternet Tabanlı Uzaktan Eğitim Teknolojilerinde Wimax Esnekliği. 17 Aralık 2024 tarihinde http://www.emo.org.tr/ekler/f9b5ec26abebe62_ek adresinden erişildi.
- Arıcı, İ. ve Angın, Y. N. (2017). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin iletişim beceri düzeyleri. *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (8), 199-219.
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerinde bir çalışma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.*
- Arslanhan, E. (2020). *Müzik Eğitimi Alan Ve Almayan Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Etkili İletişim Becerileri İle Duygusal Zekâlarının İncelenmesi Ve Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.*
- Aslan, M., Uğraş, S. (2021). The relationship between the anxiety about finding a job and the career beliefs of the sports management department students. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*. 6(15):1149-1178
- Ataçocuğu, M., Zelyurt M. (2017). Spor bilimleri fakülteleri mezunlarının işsizlik deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (1) 70-97.
- Ateş, C., Yıldız, Y. ve Yıldız, K. (2018). Profesyonel basketbol ve voleybolcuların antrenör iletişim beceri düzeyleri algısı ve sporcuların kaygı düzeylerinin araştırılması. *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(3), 40-52.
- Avcı, P. ve Aysu, S. (2020). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer planlama ve işe motivasyon algılarının belirlenmesi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi. Özel sayı*, 298-318.
- Aycan, A. ve Üzüm, H. (2019). Beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleki kaygıları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 745-752.
- Aydın, Ç. (2014). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.*

- Aydın, E. (2012). *Üniversite öğrencilerinin boş zamanlarını değerlendirmeleri sosyal uyum ve iletişim becerileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Aydın, E. B. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aydın, O., Kul, M., Yaşartürk, F. ve Aydın, B. (2018). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin iletişim beceri düzeylerinin incelenmesi (Bartın Üniversitesi örneği). *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(3), 37-47.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa, Ezgi Kitabevi, 7-199s.
- Aytekin, H. (2018). *İnsan İlişkileri ve İletişim*. Ankara, Pegem Akademi.
- B, M., Atan, A. ve Erten Sarıkaya, H. (2017). Etkili iletişim becerileri: bir kavramsal çerçeve önerisi ve ölçek geliştirme çalışması. *İnternetional Online Journal of Educational Sciences*, (2),55-50.
- Bacanlı, F. (2016). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37).
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bahadır, R. Y. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2009). *Bedenin dili*. İstanbul, Remzi kitapevi.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. Journal of Cognitive Psychotherapy. New York, W. H. Freeman & Co.
- Başar, S. ve Sarı, İ. (2018). Düzenli egzersizin depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 25-34.
- Başkal, S. (2009). *Anadolu, fen ve genel liselerde eğitim alan son sınıf öğrencilerinin bir üst öğrenime geçişte meslek seçimi ile ilgili yaşadıkları kaygıların çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Muğla İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Bavlı, Ö. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin spora başlama, bölümü seçme nedenleri ve geleceğe yönelik beklentilerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 239-246.
- Bayazıt, A. ve Emre, B. O. Z. (2017). Osmanlı devleti ve türkiye cumhuriyeti dönemi yenileşme hareketlerinin türk spor kültürüne etkileri “tanzimattan cumhuriyete spor”. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2), 211-228.
- Bayındır, S. (2019). *The effects of individuals personality types on career planning and development. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Karabük.*
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya Yayıncılık. 182-183s.
- Bernard, A. B. Ve Busse, M. R. (2004). Who wins the olympic games: economic resources and medal totals. *The Review of Economics and Statistics*, 1(86), 413-417.
- Bilen, M. (2004). *Sağlıklı İnsan İlişkileri*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul, Beta Yayınevi, 244-253s.
- Bircan, Y. H. (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.*
- Biröl, H. (2013). *Pozitif Kariyer*. İstanbul, Akit Kitap, 31-34s.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S. E. ve Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status ith Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, 1(14), 15-24.
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Career stress determinants of the students in faculty of sports sciences. *Journal of Computer and Education Research Year*, 8(15), 181-200
- Bulgur, N. E. ve Bal, Y. (2021). Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve demografik faktörlerin rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(82), 23-37.
- Büyükyılmaz, O., Ertaç, S. ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük üniversitesi işletme fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Can, H. Kavuncubaşı, Ş. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara, Siyasal Kitapevi, 142-159s.
- Cengiz, R. (2016). *Sporda etkili iletişim*. Ankara, Spor Yayınevi ve Kitabevi.

- Chlebkova, D., Misankova, M., Kramarova, K. (2015). Planning of personal development and succession. *Procedia Economics and Finance*, 26, 249-253.
- Chu, P. S., Saucier, D. A. ve Hafner, E. (2010). Meta-analysis of the relationships between social support and well-being in children and adolescents. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(6), 624-645.
- Corr, P. J., Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126-129.
- Cüceloğlu, D. (1995). *Yeniden insan insana*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2006). *Yeniden insan insana*. İzmir, Remzi Kitabevi.
- Çakto, P., Görgüt, İ. (2019). Beden eğitimi ve spor eğitimi gören öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları*, 1(1), 69-80.
- Çalışkan, N. ve Karadağ, E. (2010). Tüm Özel Öğretim Kurumları Derneği. 22 Aralık 2024 tarihinde <https://www.turkedebiyati.org/forum/konular/349-ogretim-surecinde-iletisimogeleri-ve-beden-dilinin-onemi>. adresinden erişildi.
- Çelik, F. (2019). *Dijital alanda kurumsal spor iletişimi: spor kulüpleri ve taraftarların sosyal medya kullanımları üzerine araştırma*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Dağ, İ. (2014). Etkili iletişimin eğitim yönetiminde rolü. *Journal of Qafqaz University*, 2(2), 199-214.
- Dalkılıç, M. (2011). *İlköğretim öğrencilerinin sportif faaliyetlere katılım düzeyi ve iletişim becerileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P. ve LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision. *The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations Social Psychol Educational*, 14, 409-426.
- Daşci, A. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin, sosyal becerilerle iletişim becerileri düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- De Bosscher, V., Paul De K., Maarten Van B. ve Simon S. (2006). A conceptual framework for analysing sports policy factors leading to international sporting success. *European Sport Management Quarterly*, 6(2), 185-215

- Demiray, U. (2008). *İletişim modelleri*. 14 Aralık 2024'te http://www.midasebook.com/pdf/iletisim_modelleri_2008.pdf adresinden erişilmiştir.
- Demiray, U. (2010). *Etkili iletişim*, Ankara, Pegem Yayınları.
- Demirci, M. A. (2020). Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısının okula bağlılığa etkisi. *2. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi, 10-12 Nisan 2020*, 170-178.
- Devecioğlu, S., Karakaya, Y. E. (2011). Türkiye'de spor eğitimi sektörünün görünümü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 626-654.
- Dever, A. (2010). *Spor Sosyolojisi: Tarihsel ve Güncel Boyutlarıyla Spor ve Toplum*. İstanbul. Başlık Yayın Grubu.
- Dilber, F., Akhan, O. (2019). Öğretmen adaylarının iletişim becerileri düzeylerinin incelenmesi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 473-493.
- Dilmen, A. (2021). *Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin kariyer planlamasında duygusal zekânın rolü*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Dolles, H., Soderman, S. (2008). Mega-sporting events in asia-impacts on society, business and management: *An Introduction*. *Asian Business & Management*, 7, 147- 162.
- Dökmen, Ü. (2015). *Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Dökmen, Ü. (2016). *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Döşyılmaz, E. ve Şirin, T. (2021). Examining the professional career values and career awareness of athlete students: the sample of the faculty of sports sciences. *Physical Education of Students*, 25(4), 239-248.
- Dubrin A. J. (2005). *Fundamentals of organizational behavior*. Australia, Thomson South-Western.
- Dupre, C. ve Williams, K. (2011). Undergraduates perceptions of employer expectations. *Journal of Career and Technical Education*, 26(1), 8–19.
- Dursun, A., Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Duru, H. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Edvardsson I., Óskarsson G. K. (2011). The Choice of Career After Graduation: *The Case of Business Administration Graduates from a small University*. 20 Aralık 2024'te https://skemman.is/bitstream/1946/8523/1/3.The_choice_of_Career_IngiRunar_Gudmundur.pdf adresinden erişilmiştir.
- Ege, C. (2021). *Spor örgütlerinde mükemmelliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki: spor istanbul örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Eldeleklioğlu, J. (2004). Çocuklarda özgüven gelişimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 111-121.
- Elden, M. (2015). *Reklam ve Reklamcılık*. İstanbul: Say Yayınları.
- Elkatmış, M. ve Ünal, E. (2014). Sınıf öğretmenleri adaylarının iletişim beceri düzeylerine yönelik bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 98-112.
- Elkin, N., Karadağlı, F., Barut, Y. (2016). Sağlık bilimleri yüksekokulu öğrencilerinin iletişim becerileri düzeyleri ve ilişkili değişkenlerin belirlenmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(2), 70-80.
- Eray, T. E. (2020). *Çatışma Yönetimi Ve Halkla İlişkiler*. Nobel Akademik Yayıncılık
- Erdoğan, E. G. ve Akın, B. (2016). Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeyleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1), 72-89.
- Erdönmez, I. (2019). *İletişimin Döngüsel Süreci Bağlamında Sözlü İletişim*. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergin, A. (2012). *Etkili İletişim*. Ankara: Anı.
- Erigüç G. ve Köse Durukan, S. (2013). Evaluation of emotional intelligence and communication skills of health care manager candidates: a structural equation modeling. *International Journal of Business and Social Science*, 4(13), 115-123.
- Erigüç, G., Şener, T. ve Eriş, H. (2013). İletişim becerilerinin değerlendirilmesi: Bir meslek yüksekokulu öğrencileri örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 45-65.
- Erkan, M. (2002). *Sporda iletişimin önemi ve takım performansına etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Eroğlu, Y.S. (2020). Career planning levels: a study on students of physical education and sports school. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(11), 596-630.

- Ertürk, S. (1988). Türkiye’de eğitim felsefesi sorunu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 11–16.
- Ertürk, Y. D. (2020). *Kişilerarası İletişim*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Fişek K, *Türkiye’de ve Dünya’da spor yönetimi*. Ankara: Bağırhan Yaynevi, 1998.
- Fişne, M. (2009). *Fiziksel aktivitelere katılım düzeyinin, üniversite öğrencilerinin akademik başarıları, iletişim becerileri ve yaşam tatminleri üzerine etkilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi. Kayseri.
- Gedikçi, T. (2011). İletişimin kalitesini etkileyen engeller ve bu engellerin giderilmesi. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 1(1), 35-39.
- Girgin-Büyükbayraktar, B. Ç., Kesici, Ş. ve Bozgeyikli, H. (2018). Gençlerin kariyer yaşamı nasıl planlanır?. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(8), 1-23.
- Gizir, C. A. (2014). Orta doğu teknik üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196–213.
- Glinow, A. V. ve Mcshane, S. L. (2016). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Ekim Yayınları.
- Gordon T. (2015). *Etkili anne-baba eğitiminde uygulamalar*. Çev: Vardar H. İstanbul: Profil Yayıncılık.
- Gökçe, Z., Traş, Z. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statülerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 58-69.
- Gökdağ, D. (2012). *Etkili İletişim*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gönen, M. (2015). *Akdeniz üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin iletişim beceri düzeyleri ile atılganlık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Grant, D. M., Beck, J. G., Marques, L., Palyo, S. A., Clapp, J. D. (2008). The structure of distress following trauma: Posttraumatic stress disorder, major depressive disorder, and generalized anxiety disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 117(1), 662-672.
- Greenbank, P. Hepworth, S. (2008). Working class students and the career decision-making process: A qualitative study. *Putting research outcomes into practice*, 1-105.
- Guoying, W. (2011). Gender comparison of employment and career development in China. *Asian Women*, 27(1): 95-113.
- Güçer, E., Silik, C.E. (2014), Uluslararası spor organizasyonlarının etkileri: 2013 mersin xvii. akdeniz oyunları’na yönelik bir uygulama. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 148-170.

- Güçlü, N. (2009). *Sınıf içi iletişim ve Etkileşim*, Küçük, A. L. (Ed.). Sınıf Yönetimi, 17-55, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Gül, E. ve Güney, A. (2017). Duygusal zekâ ve iletişim becerileri arasındaki ilişki. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 141-158.
- Güldü, Ö. ve Ersoy-Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Gündoğdu, C., Devocioğlu S. (2008). Spor hizmetlerinin genel ekonomi çerçevesinde görünümü. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 117-124.
- Gündüz, H. Ç. ve Yılmaz, F. N. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.
- Güneş, M. (2006). *Performans değerlendirmenin kariyer yönetimindeki yeri ve önemi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Güngör, N. (2013). *İletişime Giriş*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güngör, N. (2013). *İletişim Kuramlar Yaklaşımlar*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürsoy, F. (2006). Farklı sosyo ekonomik düzeydeki ergenlerin benlik tasarım düzeyleri ile kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*; 15(2): 183–190.
- Gürüz, D. ve Temel Eğinli, A. (2011). *Kişilerarası İletişim, Bilgiler-Etkiler-Engeller*, Ankara: Nobel Akademik.
- Güven, M. (2022). *Spor iletişimde yeni medyanın kullanımı: Fenerbahçe spor kulübü örneği. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Hampton, N. Z. (2006). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form in Chinese high school students. *Journal of Career Development*, 3(2), 142-155.
- Hassan, A. A. (2017). *İletişim aracı olarak akıllı telefonlarda mobil internet kullanımının incelenmesi: Somali örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.*
- Hazar, A. (2007). *Spor ve Turizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Heaven, P., Ciarrochi, J. (2008). Parental Styles, Gender and the Development of Hope and Self-Esteem. *European Journal of Personality*, 22, 707-724.
- Heller, T. L. (2008). *Psychological predictors of career maturity in college studentathletes. Treatises and Dissertations, Florida State University.*

- Hogan, K. ve Stubbs, R. (2003). *Etkili iletişimin önündeki 8 engel*, İstanbul: Yakamoz Yayıncılık.
- Ibekwe, C., Ejem, A. A., Godwin, T. ve Chimeze, M. (2020). *Relevance Of Social Exchange Theory In Interpersonal Communication Among Students Of Select Universities In South-East And South-South, Nigeria*.
- İhmeideh, F. M., Al-Omari, A. ve Al-Dababneh, K. (2010). Attitudes toward communication skills among students'-teachers' in jordanian public universities. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(4), 1-11. doi:10.14221/ajte.2010v35n4.1
- Işığışok, Ö. (2021). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Işık, M. (2018). *İletişim Bilimine Giriş*, Konya: Eğitim Yayınları.
- Işık, M. ve Biber, L. (2010). İletişim İletişim Süreci ve İletişim Çeşitleri, Işık, M. (Ed.). *Genel ve Teknik İletişim*, (3. basım), 10-41, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Işık, M., Balci, Ş., Bekiroğlu, O., Tayfur, G. T., Gülsünler, M. E., Güllüoğlu, Ö., ... Gölcü, A. (2013). *İletişim ve Etik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- İl, İ. (2018). *Aktif öğrenme yönteminin 5.sınıf öğrencilerinin sözlü iletişim becerilerine (konuşma-dinleme) etkisi ve öğrencilerin aktif öğrenme uygulamalarına ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- İliş, A. (2018). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ile iletişim becerileri arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- İplikçi, H. G. (2015). İletişimde temel modeller ve kitle iletişim modelleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2), 15-25.
- İşcan, A. (2013). *İletişim, Konuşma ve Konuşmayla İlgili Temel Kavramlar, Konuşma Eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- İşler, H. (2012). *Beden Eğitimi Ve Spor Bilgileri*. İstanbul: Ol Kitap.
- Jones, W. H., Freemon, J. E. ve Goswick, R. A. (1981). The persistence of loneliness: Self and other determinants. *Journal of personality*, 49(1), 27-48.
- Kalchik, S., Oertle, K. (2010). The Integral Role of Career Development in Supporting Programs of Study and Career Pathways. Transition Highlights. Issue 1. *Office of Community College Research and Leadership*.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.

- Kaplan, Y. ve Akkaya, C. (2014). Spor kültürü ve Türkiye'de spor. *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(2), 114-119.
- Karaca, S., Beyhan, B. (2017). Türkiye'deki çoklu spor organizasyonlarının kentlerin gelişimine etkileri: erzurum, trabzon ve mersin örnekleri. *Planning*, 27(1), 38-56.
- Karadağ, E. (2020). Akademik bir örgütte iletişim doyumu ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi*, 28(1), 40-57.
- Kartal, P. (2020). Bir hak olarak spor faaliyeti. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 537-570.
- Kaya, A. (2016). *İletişime Giriş: Temel Kavramlar ve Süreçler*, Kaya, A. (Ed.). *Kişilerarası İlişkiler ve Etkili İletişim*, 2-29, Ankara: Pegem Akademi.
- Kaya, H. İ., Erdal, B. A. Y., Yazıcı, A. G. ve Şebin, K. (2007). Öğretim elemanlarının ders verdikleri öğrencilerin özelliklerine ilişkin görüşleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 221-231.
- Kayaalp, İ. (2014). Retorik ve İletişim. *Dil ve Edebiyat Araştırmaları*, 10, 191- 208.
- Kazi, A.S., Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of Research & Reflections in Education*, 11(2), 187-196.
- Kılıç, Ö. F. (2018). *Deneyimsel pazarlamada etkili iletişim, ikna teknikleri ve emlak sektöründen örnek bir uygulama. Doktora tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.*
- Kılıç, Ö. U. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275.
- Kılıç, U. (2014). *Yöneticilerin iletişim becerileri ve bir liman işletmesinde uygulama örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kılıç, Y., Coşkun, Z. ve Karakaya, Y. E. (2020). Spor bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin kariyer geleceklerine yönelik tutumları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(23), 2064-2078.
- Kır, A. ve Er, A. S. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14-23.
- Kırdök, O. Harman, E. (2017). Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü. *Universal Journal Of Educational Research*, 6(2). 242-248.

- Kırdök, O. ve Alibekiroğlu, P. B. (2016). Üniversite öğrencilerinde psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücünün incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 497-503.
- Konstantaki, M. (2009). Social and Cultural Impact of the London 2012 Olympic Games: a Lecturers' and Students' Perspective. International Tourism Conference on Cultural and Event Tourism, Alanya, Turkey. 1-23.
- Korkut F. (2004). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut, F. (2011). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Koser, İ. E. ve Barut, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri, problem çözme becerileri ve bağlanma stilleri ilişkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(23), 1765-1789.
- Koşan, A. ve Güneş, E. (2009). Gönüllülük ve Erzurum 2011 Üniversiteler arası Kış Oyunları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 1-18.
- Köker, S., Evrengöl, A., Canat S. (2005). Ergenlerin ana babaları ile iletişimlerini algılama düzeyleri. *Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı Dergisi*. 1(2), 75-78.
- Kulaksızoğlu, A. (2002). *Ergenlik Psikolojisi* (5.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kurt T., Kılıç, M., Kılıç, M. N., Özbayraktar, F., Yücel, E. ve Kıvanç, C. (2017). *Türk Spor Tarihi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Devlet Kitapları.
- Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer yönetiminin kamu kurumlarının etkinliği üzerindeki olası sonuçlarının incelenmesi: Çorum örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Kutilek, L., Gunderson G., Conklin N. (2002). A systems approach: Maximizing individual career potential and organizational success. *Journal of Extension*, 40(2), 1-8.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Küçük, M. (2012). *İletişim Kavramı ve İletişim Süreci* (Ed.) Orhon. N. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- Küçükaslan, N. (2014). *Etkili İletişim Teknikleri*, İstanbul: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Leidy, M. S., Schofield, T. J., Miller, M. A. (2011). Fathering and adolescent adjustment: variations by family structure and ethnic background. *Fathering*, 9(1), 44-68.

- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Levent, A. (2020). *Üniversite öğrencilerinde akıllı telefon bağımlılığı ve iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Lök, S., İnce, A., Lök, N. (2008). Beden eğitimi spor yüksekokulu özel yetenek sınavına girecek adayların kaygı durumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 15-27.
- Martens R. (1998). *Başarılı Antrenörlük*. Çev: Tuncer Büyükonat İstanbul: Beyaz Yayıncılık.
- Matthewman, R., Kamel, K. ve Beame, M. (2009). Economic Impact of Olympic Games. Olimpizm ve İnsan, T.C. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Spor Eğitimi Daire Başkanlığı, Ankara, 1991.
- MEB (2018). *Beden eğitimi ve spor dersi öğretim programı* (Ortaokul 5, 6, 7 ve 8. Sınıflar). Ankara: MEB.
- MEB. (2019). *12. Sınıf Spor Lisesi Spor Tarihi*. (1. Baskı). Ankara: MEB Yayınları.
- Menevşe, A. (2020). Spor endüstrisinde istihdam. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 161-173.
- Mengütay, S. (1997). *Morpa spor ansiklopedisi*. (Cilt 2). İstanbul: Orhan Ofset,
- Mert, A., Duman, A. E. ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yeterliliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 594-619.
- Mısırlı, İ. (2011). *Genel ve Teknik İletişim*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mısırlı, İ. (2013). *Genel ve teknik iletişim kavramlar ilkeler uygulamalar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mısırlı, İ. (2017). *Genel ve Teknik İletişim Kavramlar İlkeler Uygulamalar*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Milevsky, A., Schlechter, M., Netter, S., & Keehn, D. (2007). Maternal and paternal parenting styles in adolescents: Associations with self-esteem, depression and lifesatisfaction. *Journal of Child and Family Studies*, 16(1), 39-47.
- Mumcu, H. E., Karakullukçu, Ö. F. (2019). Youth employment in the sports sector. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 2649-2665.
- Mutlu, E. (2017). *İletişim Sözlüğü*. Ankara: Ütopya Yayınları.

- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Mutlu, T. (2018). *The relationships among career influences, career exploration and career indecisins: A test of systems*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Mutlu, T. O., Akoğlu, H. E., Şentürk, H. E., Ağılönü, A., ve Özbey, Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 167-177.
- Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 96-102.
- Odabaşı, Y., Oyman M. (2017). *Pazarlama iletişimi yönetimi*. İstanbul: Media Cat Kitapları.
- Oktay, A. (2010). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem A Yayıncılık.
- Orhan, R. (2019). Çocuk gelişiminde fiziksel aktivite ve sporun önemi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 157-176.
- Öntürk, Y. (2022). *Spor ve Sosyalleşme*. E. A. Uluç (ed.), *Sporda Güncel Yaklaşımlar* (ss. 53-63) Ankara: Gazi Kitapevi.
- Özelkan, E. (2019). *Determining the views of nurses working in hospitals with international accreditation certificate on career planning and development practices*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özkan, M. (2021). Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları; duygusal zekâları ve psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 44-83.
- Özmen, F. (2020). Nasreddin Hoca Fıkralarında Kişiler Arası İletişim Çatışmalarının Sınıflandırılması. *Turkish Studies*, 15(3), 1421-1433.
- Özşaker, M. (2013). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin iletişim becerileri ve benlik saygılarının değerlendirilmesi. *International Journal Of New Trends In Arts, Sports & Science Education*, 2(3), 2146-9466.
- Öztemel, K. (2014). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Öztürk, D. (2016). *Mega Etkinliklerin Kent Üzerine Etkileri*. 25 Aralık 2024 tarihinde <https://gayrimenkulturkiye.com/2016/09/22/mega-etkinliklerin-kent-uzerineetkileri/> adresinden erişildi.

- Öztürk, M., Şirin, A. (2020). Kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi ve güvenilirlik çalışmasının gerçekleştirilmesi. 6. *Uluslararası Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi*.
- Öztürk, Ö. T., Soytürk, M., Ada, E. N. D. ve Çamlıyer, H. (2011). Üniversite takımlarında sporcu olan öğrencilerle spor yapmayan öğrencilerin iletişim becerisi düzeylerinin karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 22(2), 43-53.
- Özyılmaz, Ö. (2017). *Türk milli eğitim sisteminin sorunları ve çözüm arayışları* (5. Bs.). Pegem Akademi.
- Pekkaya, M., Çolak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin önem derecelerinin ahp ile belirlenmesi. 6(2), 797-818. https://doi.org/10.9761/jasss_643
- Pepe, B., Aydın, A. D. (2022). Spor Yöneticiliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin mesleki kaygılarının incelenmesi. *Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 26-31.
- Pepe, K., Kara, A., Özkurt, R., Dalaman, O. (2019). Aktif spor yapan amatör sporcuların spor ortamında fair play (sportmen) davranışlarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 497-506.
- Pettinger, T. (2017). Advantages of hosting a major event. 23 Aralık 2024 tarihinde <https://www.economicshelp.org/blog/4909/economics/advantages-of-hosting-a-majorevent/> adresinden erişildi.
- Popescu, O. R. (2015). Career Management and Human Resources. Discourse as a form of multiculturalism in literature and communication section: sociology, *political sciences and international relations arhipelag xxi press*, ISBN, 978-606
- Roberts, C. M. (2017). *Adaptation to athletic career termination in male professional sport. Doctoral dissertation, University of South Wales, United Kingdom.*
- Roszkowska, A., Trepka-Starosta, J. (2020). The role of interpersonal communication style in the teacher-student relationship. *Konteksty Pedagogiczne*, 1(14), 9-25.
- Santrock, J. W. (2012). *Ergenlik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Seginer, R. (2003). Adolescent future orientation: an integrated cultural and ecological perspective. *Online Readings in Psychology and Culture*, 6(1), 1-13.
- Seiffge-Krenke, I., Aunola, K., Nurmi, J. E. (2009). Changes in stress perception and coping during adolescence: The role of situational
- Siedentop, D. (1994). Sport education: Quality P.E. through positive sport experiences. *Champaign, IL. Human Kinetics*.

- Sirbu, J., Popa, M., Pipas, M. D. (2014). Professional Career Planning-Practice and Results. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(7), 350.
- Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. B. (2021). İletişim becerileri ile umutsuzluk arasındaki ilişki: istanbul üniversitesi-cerrahpaşa örneği. *Premium e-Journal of Social Science*, 5(12), 66-80.
- Soni, J. ve Goodman, R. (2018). *A mind at play: How Claude Shannon invented the information age*. Simon & Schuster.
- Soyugüzel, M. (2019). *Etkili İletişim Gücü*. İstanbul: Eftalya Kitap.
- Sönmemiş, G. (2021). İletişim aracı olarak dans: ya da dans bir iletişim şekli midir? *ARTS: Artuklu Sanat ve Beşeri Bilimler Dergisi*, (5), 100-117.
- Subaşı, N. G., Kazan, H. (2020) Çocukluk dönemi bağlanma stillerinin yetişkin iletişimindeki etkisi. *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 10(2), 147-162.
- Suchankova, H. (2014). Developing Intercultural Compétences during the Language Tuition, *Social and Behavioral Sciences*, 116, 1439-1443.
- Sunay, H. (1998). Spor yöneticilerinin nitelikleri ve eğitimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 59-68.
- Süzer, M. S. (2020). *Üniversite öğrencilerinde kültürlerarası duyarlılık ve özgüven algısı arasındaki ilişki: Çağ Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Şahin, N. H., Yeniçeri, Z. (2015). *Farkındalık üzerine üç araç: psikolojik farkındalık, bütüncü kendilik farkındalığı ve Toronto bilgece farkındalık ölçekleri*. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 48-64.
- Şahinöz, S. (2006). *Kurum kültürünün oluşumunda kariyer yönetiminin yeri ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Şaşmaz Ataçocuğu, M., Zelyurt M. K. (2017). Spor bilimleri fakülteleri mezunlarının işsizlik deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (1), 70-97.
- Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.
- Şekerli, B. (2016). *Ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer gelişimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Şener, F. (2019). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik özellikleri ile iletişim yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.*
- Şentürk, E. E., Buran, K. (2015). Önlisans öğrencilerinin kariyer değerlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 162-180.
- Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Vizyoner Yayıncılık 1. Basım İstanbul.
- Şimşek, H. (2012). Güneydoğu anadolu bölgesindeki lise öğrencilerinin gelecek beklentileri ve gelecek beklentilerini etkileyen faktörler. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 5(1), 90-109.
- Şimşek, K. Y. (2011). Erzurum dünya üniversitelerarası kış oyunlarının erzurum şehrine sosyo-kültürel ve ekonomik etkisi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(3), 383-393.
- Şimşek, S. (2015). *Eğitim ile ilgili temel kavramlar*. Nevin Saylan (Ed.), *Eğitim bilimine giriş* (9.baskı) içinde (s. 1-17). Ankara: ANI Yayıncılık.
- Şirin, H., Izgar, H. (2013). Üniversite öğrencilerinin iletişim becerileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişki. *İlköğretim Online*, 12(1).
- Tanoli, M. F. (2016). Understanding career planning: A literature review. Iqra University Islamabad, *COMSATS Institute of information Technology*
- Tarver, E. C. (2017). *The I in Team: Sports Fandom and The Reproduction of Identity*. Chicago and London: The university of Chicago Press.
- Taş, Z. (2021). *İslam ve Spor*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşmektepligil, Y., Hazar, F., Ağaoğlu, S. A., Terzioğlu, E. A. (2009). Beden eğitimi ve spor alanı mezunlarının istihdam sorunları ve yeni iş olanakları. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 99-118.
- Tazegül, Ü. (2014). Sporun kişilik üzerindeki etkisinin araştırılması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25, 537-544.
- Tazegül, Ü. (2018). Sporcuların kişilik özellikleri ile bedenlerini beğenmeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1518-1526.
- TDK. (2019). *Güncel Türkçe Sözlük*. 16 Aralık 2024 tarihinde <<https://sozluk.gov.tr/>> adresinden erişilmiştir.
- TDK. (Türk Dil Kurumu) (2022), *Güncel Türkçe Sözlük*. 16 Aralık 2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/>. adresinden erişilmiştir.

- Tecimer, S. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile rolünün farklı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Doğu Akdeniz Üniversitesi KKTC.*
- Tekeli, Ö. (2018). *Elit düzey kadın ve erkek voleybolcular ile basketbolcuların iletişim becerilerinin incelenmesi. Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.*
- Tekin, A. (2015). *Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı, Süleyman Demirel üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.*
- Tekinalp, Ş. ve Uzun, R. (2004). *İletişim araştırmaları ve kuramları. İstanbul: Derin Yayınları.*
- Temel, V., Nas, K. (2018). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5(3), 35-45.*
- Tepeköylü, Ö., Soytürk, M. ve Çamlıyer, H. (2009). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu (Besyo) öğrencilerinin iletişim becerisi algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 7(3), 115-124.*
- Tepeköylü, Ö., Soytürk, M. ve Daşdan, E. N. (2011). *Üniversite takımlarında sporcu olan öğrencilerle spor yapmayan öğrencilerin iletişim becerisi düzeylerinin karşılaştırılması. Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J. Of Sport Sciences, 22(2), 43-53.*
- Terekli, M. S., Çobanoğlu, H. O. (2018). *developing economic values in football: example of turkish football federation. Open Access Library Journal, 5,42-63.*
- Tosun, Ü. ve Güntaş, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimleri: KKTC örneği. European Journal of Managerial Research, 2(2),23-38.*
- Turgut, M., Gökyürek, B., Yenel, F. (2004). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bu bölümleri seçme nedenleri ve beklentileri üzerine bir araştırma. Gazi Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(1), 91-99.*
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2008). *Genel İletişim Kavramlar ve Modeller, Ankara: Seçkin Yayıncılık.*
- Tutar, H. ve Yılmaz, M.K. (2003). *Genel İletişim. Ankara: Nobel Yayın Evi.*
- Tutkun, E., Güner, B. Ç., Ağaoğlu, S. A. ve Soslu, R. (2010). *Takım sporları ve bireysel sporlar yapan sporcuların saldırganlık düzeylerinin değerlendirilmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 1(1), 23-29.*
- Türkmenoğlu, İ. (2014). *Kariyer Planlama El Kitabı. İstanbul: Hat Baskı.*

- Uçar, B. (2020). *Spor eğitimi alan öğrencilerin mesleki kimlik durumları, girişimcilik niyetleri ve kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Uğurlu, F. M. (2012). *Üniversite öğrencilerinin sportif faaliyetlere katılım düzeyi ile sosyal uyum ve iletişim becerilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275.
- Ulukan, H. (2012). *İletişim becerilerinin takım ve bireysel sporculara olan etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Ülker, A. (2015). *Kız meslek lisesi öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcısı olarak aile etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Üstün, O. (2022). *Spor bilimleri sınavlarına hazırlanan adayların kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer geleceği beklentilerinin ölçülmesi: kocaali myo örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 3, 71-80.
- Vıslı, O. (2016). Theoretical aspects of career patterns under the organization and individual career management perspectives. *European Scientific Journal*, 12(1), 501-513.
- Wiroterat, W. (2013). Dynamic audit knowledge and audit success of cpas in thailand: an empirical investigation of the antecedents and consequences. *International Journal of Business Strategy*, 13(3), 89-106.
- Yaşar, O. M. (2020). *Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıklarının İncelenmesi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yetim, A. (2014). *Sosyoloji ve spor*. Ankara: Topkar matbaacılık.
- Yetim, A. ve Cengiz, R. (2012). *İletişim ve spor*. Ankara: Berikan Ofset.
- Yetim, A., Tolukan, E. ve Şahin, M. Y. (2015). Spor tesisi yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranış özelliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(3), 133-147.

- Yıldırım, A. ve Abakay, U. (2015). Hokeycilerin iletişim becerileri ve saldırganlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 17-28.
- Yıldız, S., Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim destekleri, kariyer gelişim olanakları ve eğitim sonrasında istihdam durumunun öğretim elemanları ve öğrencilerin görüşlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 89-97.
- Yılmaz, A. G. (2006). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlamanın çalışanın motivasyonu üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105.
- Yılmaz, İ. (2008). *Sporcu algıları çerçevesinde farklı spor branşlarındaki antrenörlerin liderlik davranış analizleri ve iletişim beceri düzeyleri. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.*
- Yılmaz, M., Üstün, A. ve Odacı, H. (2009). Okul öncesi öğretmen adaylarının iletişim becerileri düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1).
- Yumuşaker, M. C. (2020). *Muhasebe dersi alan ön lisans öğrencilerinin muhasebe derslerine yönelik tutumlarının ve iş bulma kaygılarının incelenmesi: muhasebe ve vergi uygulamaları programı öğrencileri üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi. Osmaniye.*
- Yurtsızoglu, Z., Gül, O. (2023). Kariyer eğitimi ve kariyer planlama farkındalığının spor endüstrisi için önemi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 431-468.
- Zelyurt, M. K. (2013). Türk modernleşmesinde spor: tanzimattan erken cumhuriyete. *Turkish Studies-International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(12), 1461-1478.
- Zhang, B., Zhao, F., Ju, C., Ma, Y. (2014). Paternal involvement as protective resource of adolescents' resilience: roles of male gender-role stereotype and gender. *Journal of Child and Family Studies*, 23(5), 767-948.
- Zıllıoğlu, M. (2007). *İletişim Bilgisi ve Tanımı. Eskişehir: Açıköğretim Yayınları.*
- Zıllıoğlu, M. (2014). *İletişim Nedir, İstanbul: Cem Yayınevi.*

EKLER

Ek 1.Etkili İletişim Becelerileri Örneği

		Hiç Uygun Değil	Çok Az Uygun	Kısmen Uygun	Çoğunlukla Uygun	Tamamen Uygun
1	İnsanlara eksiklerini söylerken/iletirken olumlu özelliklerinden de söz ederim.					
2	İnsanlara başarısızlıklarını ifade ederken başarılı yönlerine de muhakkak değinirim.					
3	Çevremdeki insanların yanlış ya da hatalarını onları incitmeden dile getiririm.					
4	Karşımdaki insanın kişiliğini ve benliğini hedef almadığım için konuşmalarım gerginlik yaratmaz.					
5	Karşımdakine önce olumlu özelliklerinden bahsederek olumsuz yönlerini değiştirmesi için cesaret veririm.					
6	Günlük yaşamımda insanlarla iletişimimde kullandığım ifadelere ve kelimelere onları incitmemek için çok dikkat ederim.					
7	Biri benimle konuşurken onunla göz teması kurmaya çalışırım.					
8	Biri benimle konuşurken onu anladığımı gösteren iletiler veririm.					
9	Karşımdaki kişi konuşurken beden diline ve yüz ifadesine dikkat ederim.					
10	Karşımdaki kişi konuşurken, onu anlamak için kullandığı ipuçlarına dikkat ederim.					
11	Biriyle iletişim halindeyken söylediklerini bütün halinde anlamaya çalışırım.					
12	Karşımdakini anlamaya çalışırken ihtiyaç duyduğumda soru sorarım.					
13	Konuşurken etkili göz teması kurarım.					
14	Konuşmaları dinlerken					

	arkasındaki duyguları da anlamaya çalışırım					
15	Düşüncelerimi tanımada/fark etmede/anlamada zorluk çekerim					
16	Genellikle duygularımı tanımada/fark etmede/anlamlandırmada zorluk çekerim					
17	Kendini rahatlıkla ifade edebilen bir bireyim					
18	Üzüntülerimi, endişelerimi karşımdaki insana rahatlıkla ifade edebilirim					
19	Düşüncelerimi başkalarına iletmede zorluk çekmem					
20	Karşımdakinin duygu ve düşüncelerini doğru anlayabilirim					
21	Karşımdaki kişinin neye ihtiyacı olduğunu anlar ve onu yargılamadan bu durumu ona iletebilirim					
22	Kendimi karşımdaki kişinin yerine koyarak, olaylara onun bakış açısıyla bakabilirim					
23	Karşımdaki kişinin ne düşündüğünü fark edebilirim					
24	Karşımdaki kişinin yaşadığı duyguların neler olduğunu fark edebilirim					
25	Genellikle karşımdaki insanı anlarım					
26	Karşımdaki kişiye genellikle uygun/yerinde tepkiler veririm					
27	Karşımdaki kişinin beklentilerinin neler olduğunu fark edebilirim					
28	Karşımdakinin olumsuz davranışını değiştirmek için onu suçlayıcı bir dille uyarırım					
29	Karşımdakinin olumsuz davranışları karşısında hissettiğim duyguları ona uygun bir dille iletebilirim/yansıtabilirim.					
30	Karşımdakinin olumsuz bir davranışını, bendeki etkilerini ona yansıtarak göstermeye çalışırım					
31	Bir başkasının davranışlarının sonuçlarını görebilmesi için hissettiğim olumsuz duyguları ona iletebilirim.					

32	İnsanlar “sinirli/huysuz/agresif” gibi özelliklere sahipse onları bu kelimelerle nitelendirmede sakınca görmem					
33	İnsanların olumsuz davranışlarını gördüğümde hatasını düzeltmesi için gerekirse kötü konuşurum					
34	İnsanların yanlışlarını düzeltirken kişiliklerine saygı gösterilmesi gerektiğine inanırım					

ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ ÖLÇEĞİ BİLGİLERİ

15,16,28,32,33 tersten puanlanacak maddeler

Alt Boyutlar

ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

1.Alt Boyut: Egoyu Geliştirici Dil

1,2,3,4,5,6 maddeler

2.Alt Boyut: Etkin Dinleme

7,8,9,10,11,12,13,14 maddeler

3. Alt Boyut: Kendini Tanıma-Kendini Açma

15,16,17,18,19 maddeler

4. Alt Boyut: Empati

20,21,22,23,24,25,26,27 maddeler

5. Alt Boyut: Ben Dilini Kullanma

28,29,30,31,32,33,34 maddeler

Ek 2.Kariyer Farkındalık Ölçeği

KARİYER FARKINDALIK ÖLÇEĞİ					
Aşağıda sizinle ve kariyer gelişiminizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi okuyup size uygunluk derecesine göre X işareti koyunuz.	1- Hiç Katılmıyorum	2- Az Katılıyorum	3- Kısmen Katılıyorum	4- Oldukça Katılıyorum	5- Tamamen Katılıyorum
1. Kendimi doğru kariyer tercihi yapacak kadar tanımıyorum					
2. Hangi kişilik özelliklerine sahip olduğumu biliyorum					
3. Yeteneklerimin neler olduğunu biliyorum					
4. Sahip olduğum yetkinliklerin neler olduğunu biliyorum					
5. Zihinsel becerilerim neler olduğunu biliyorum					
6. Güçlü yönlerimin neler olduğunu biliyorum					
7. Geliştirilmesi gereken yönlerimin neler olduğunu biliyorum					
8. Kariyer gelişim ihtiyaçlarımın neler olduğunu pek bilmiyorum					
9. Doğru kariyer seçimi yapacak kadar kendimi tanımıyorum					
10. Türkiye'de ve dünyada yükselişte olan meslekleri biliyorum					
11. Kariyerin benim için ne anlama geldiğini biliyorum					
12. Kariyerimle ilgili riskleri biliyorum					
13. İş alanları (özel sektör, kamu, akademik kariyer, kendi işini kurma vb.) hakkında bilgi sahibiyim					
14. Mezun olduğumda iş bulma imkânımın en yüksek olduğu işleri biliyorum					
15. İşe alımın hangi kriterlere göre yapıldığını biliyorum					
16. Hangi işlerin/mesleklerin bana daha uygun olduğunu biliyorum					
17. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin hangi kişilik özellikleri gerektirdiğini biliyorum					
18. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin zorluklarını biliyorum					
19. Yapabileceğim işlerde/mesleklerde gelecekte ne gibi değişimler olabileceğini tahmin ediyorum					
20. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin neleri gerektirdiğini biliyorum					
21. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin yaklaşık gelir düzeyini biliyorum					
22. Nasıl bir kariyer istediğimden emin değilim					
23. Kariyer süreçlerinde nerelerden uzman desteği alabileceğimi biliyorum					
24. Özgeçmişimi nasıl hazırlayacağımı biliyorum					
25. Başvuru mektubu yazmayı biliyorum					
26. İş arama ve iş başvurusu yapma kanallarını biliyorum					
27. Mülakatlarda nasıl davranılması gerektiğini biliyorum					
28. İş bağlantısı kurma (networking) yollarını biliyorum					
29. Kariyerimde neyi hedeflediğimi bilmiyorum					
30. Kariyer kararımı bir türlü veremiyorum					
31. Kariyerimle ilgili kendimi stres altında hissediyorum					

PUANLAMA

Kişisel Farkındalık: 2,3,4,5,6,7

Kendini Tanıma İhtiyacı: 1,8,9

Genel Kariyer Farkındalığı: 10,11,12,13,14

İş Farkındalığı: 19,15,16,17,18,19,20,21

Yetkinlik Farkındalığı: 23,24,25,26,27,28

Kariyer Kararı: 22,29,30,31

Ölçekteki Ters Maddeler: 1,8,9,22,29,30,31

Her bir madde için 1-5 arasında bir puan verilir. Ölçeğin en düşük puanı 31 en yüksek puanı 155'tir. Ölçek puanı ile kariyer farkındalığı arasında doğru orantı vardır.



ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-182016

Konu : Etik Kurul Onay

Sayın Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU

"SPOR YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER FARKINDALIKLARI İLE ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" konulu etik kurul başvurunuz; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14/06/2023 tarih ve 2023/3 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0GZP-8JII-01L6

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.gumushane.edu.tr/>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : [Internet Adresi : http://www.gumushane.edu.tr/](http://www.gumushane.edu.tr/)
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin : Özgü Gökay
Memur
Dahili No:



ÖZGEÇMİŞ

İlk, orta ve lise öğrenimini Erzurum'da tamamladı. Atatürk Üniversitesi. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 2009 yılında mezun oldu. 2013 yılında Milli Eğitim Bakanlığına öğretmen olarak atandı. 2023 yılında Eskişehir Teknik Üniversitesi, Kentsel Dönüşümde Risk Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans (Tezsiz) mezun oldu. 2022 yılında Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı ve bu eğitime devam etmektedir. Evli ve üç çocuk babasıdır.

