



**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER
FARKINDALIKLARI VE KARIYER KARARI VERME YETKİNLİĞİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KEVSER CEREN COŞKUN

**AMASYA
OCAK 2026**

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER
FARKINDALIKLARI VE KARIYER KARARI VERME YETKİNLİĞİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kevser Ceren COŞKUN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof.Dr. Resul ÇEKİN

AMASYA
OCAK 2026

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL VE ONAY SAYFASI

Kevser Ceren COŞKUN tarafından hazırlanan “SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER FARKİNDALIKLARI VE KARİYER KARARI VERME YETKİNLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ”adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman:Prof. Dr. Resul ÇEKİN

Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Üye:Doç. Dr. Kurtuluş ÖZLÜ

Eğitim Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Üye:Doç. Dr. Esin Çağla ÇAĞLAR

Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Anabilim Dalı, Hitit Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 26/ 01/ 2026

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Doç. Dr. Gonca ÜSTÜN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Kevser Ceren COŞKUN

26/01/2026

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgi, emek ve desteğiyle yolumu aydınlatan birçok değerli insanın katkısı olmadan bu tezi tamamlamak mümkün olamazdı.

Öncelikle, tez çalışmamın her aşamasında engin bilgi birikimi, akademik rehberliği ve sabrı ile bana yol gösteren değerli danışmanım Prof. Dr. Resul Çekin'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Onun desteği, yönlendirmesi ve teşviki bu çalışmanın şekillenmesinde büyük rol oynamıştır.

Bu süreçte zor şartlar altında dahi eğitimim için büyük fedakârlıklar gösteren sevgili babam Mevlüt Coşkun'a ve her zaman yanımda olarak moral ve motivasyonu ile beni destekleyen canım ablam Şafak Arda Çelik'e minnettarlığımı kelimelerle ifade etmekte zorlanıyorum. Onların emeği ve sevgisi bu yolculuğun en güçlü dayanağı olmuştur.

Ayrıca her zaman yanımda olarak sabrıyla, sevgisiyle ve anlayışıyla beni destekleyen nişanlım Batuhan Özsoy'a ve bu süreçte dostluğu ve desteğiyle yanımda olan en yakın arkadaşım Rabia Keskin'e de yürekten teşekkür ederim.

Bu tez bana inanan, güvenen ve her koşulda yanımda olan tüm bu değerli insanların desteğiyle hayat bulmuştur. Her birine ayrı ayrı minnettarım.

Kevser Ceren COŞKUN

ÖZET

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER FARKINDALIKLARI VE KARIYER KARARI VERME YETKİNLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kevser Ceren COŞKUN

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2026

Danışman: Prof. Dr. Resul ÇEKİN

Bu araştırma, spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıkları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve bu yapıların çeşitli demografik, akademik ve çevresel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülen çalışmada betimsel ve ilişkisel tarama modelleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, farklı üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarında öğrenim gören spor yöneticiliği öğrencileri oluştururken, örneklemini 2024–2025 eğitim öğretim yılında öğrenim gören 468 spor yöneticiliği öğrencisi (192 kadın, 276 erkek) oluşturmaktadır. Veriler, demografik bilgi formu, Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği aracılığıyla toplanmış ve SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon analizi sonuçları, mesleki kariyer farkındalığı ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında genel olarak pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. İlişkilerin düzeyi, alt boyutlara göre farklılık göstermekte olup; mesleki kariyer farkındalığının iş–meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi ve kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarının, kariyer kararı verme yetkinliğinin çoğu alt boyutu ile orta düzeyde; mesleki konuları takip etme alt boyutunun ise düşük düzeyde ilişkiler sergilediği belirlenmiştir. Ayrıca mesleki kariyer farkındalığı toplam puanı ile kariyer kararı verme yetkinliği toplam puanı arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca sınıf düzeyi, akademik başarı, bölümü tercih etme nedeni, üniversitelerde sunulan kariyer hizmetlerine ilişkin algı, kişilik özellikleri ile bölüm uyumu, belge sahibi olma ve iş deneyimi gibi değişkenlerin bu yapılar üzerinde anlamlı farklılıklara yol açtığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçları, spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymakta; elde edilen bulguların spor yöneticiliği eğitiminin niteliğinin artırılması, üniversitelerde kariyer hizmetlerinin geliştirilmesi ve öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinin desteklenmesine yönelik uygulamalara veri temelli katkı sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor yöneticiliği, Mesleki kariyer farkındalığı, Kariyer kararı verme yetkinliği, Kariyer planlama

ABSTRACT

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER AWARENESS AND CAREER DECISION-MAKING COMPETENCE IN SPORTS MANAGEMENT STUDENTS

Kevser Ceren COŞKUN

Amasya University, Institute of Health Sciences

Department of Physical Education and Sport, Master's Thesis, January 2026

Advisor: Prof. Dr. Resul ÇEKİN

This study aims to examine the relationship between career awareness and career decision-making self-efficacy among students enrolled in the sport management programs as well as to determine whether these constructs differ according to various demographic, academic, and environmental variables. Conducted within the framework of a quantitative research approach, the study employed both descriptive and correlational survey designs. The population of the research consisted of sport management students studying at faculties of sport sciences and schools of physical education and sports at different universities, while the sample comprised 468 sport management students (192 female, 276 male) enrolled in the 2024–2025 academic year. Data were collected using a demographic information form, the Career Awareness Scale, and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, and were analyzed using the SPSS 25 statistical package. After confirming that the data were normally distributed, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Pearson correlation analysis were performed. The results of the Pearson correlation analysis indicate that there are generally positive and statistically significant relationships between vocational career awareness and career decision-making competence. The strength of these relationships varies across sub-dimensions; the sub-dimensions of job–occupation knowledge, self-awareness, career preference, and career planning pathways within vocational career awareness demonstrate moderate correlations with most sub-dimensions of career decision-making competence, whereas the sub-dimension of following vocational issues exhibits low-level correlations. In addition, a positive, statistically significant, and high-level relationship was identified between the total scores of vocational career awareness and career decision-making competence. In addition, variables such as class level, academic achievement, reason for choosing the department, perceptions of career services offered by universities, personality–department fit, possession of professional certificates, and work experience were found to create significant differences in these constructs. The results indicate that the career development processes of sport management students have a multidimensional structure. It is expected that the findings will provide evidence-based contributions to enhancing the quality of sport management education, improving career services at universities, and supporting students' career planning processes.

Keywords: Sport management, professional career awareness, career decision-making self-efficacy, career planning

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1.Araştırmanın Amacı.....	1
1.2.Araştırmanın Önemi.....	2
1.3.Problem Cümlesi.....	2
1.4.Alt Problemler.....	2
1.5.Varsayımlar	3
1.6.Sınırlılıklar	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1.Spor Yöneticiliği Nedir?	5
2.1.1. Spor yöneticisinin nitelikleri	6
2.2.Kariyer Nedir?	9
2.2.1.Kariyer planlama	11
2.2.2. Kariyer geliştirme.....	15
2.3.Spor Kariyeri Kavramına Ait Modeller	16
2.3.1 Spor kariyeri ile ilgili tanımlayıcı modeller	17
2.3.2. Spor kariyeri ile ilgili geçiş modelleri.....	19
2.3.3. Bütünsel spor kariyeri modeli	21
2.4.Kariyer Farkındalığı	22
2.4.1. Kariyer farkındalığını etkileyen faktörler.....	23
2.4.2. Kariyer farkındalığının öğrencilere sağladığı faydalar.....	26
2.5.Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	26
2.5.1. Kariyer kararını verirken etkileyen faktörler.....	27
2.5.2. Kariyer kararını etkileyen bireysel unsurlar	27
2.5.2.1. Yetenekler	27
2.5.2.2. İlgiler	28
2.5.2.3. Mesleki değerler	29
2.5.2.4. Kişilik.....	30
2.5.3. Kariyer kararını etkileyen sosyolojik unsurlar	31

2.5.3.1. Cinsiyet algısı.....	31
2.5.3.2. Aile.....	32
2.5.3.3.Sosyoekonomik durum –kültürel alt yapı	33
2.6. Türkiye’de Üniversitelerde Kariyer	33
3. YÖNTEM	35
3.1.Araştırmanın Modeli.....	35
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	35
3.3.Verilerin Toplanması	38
3.4. Veri Toplama Araçları	38
3.4.1. Kişisel bilgi formu.....	38
3.4.2. Mesleki kariyer farkındalığı ölçeği (MKFÖ)	39
3.4.3.Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği(KVYÖ)	40
3.5.Verilerin Analizi	41
4. BULGULAR.....	44
5. TARTIŞMA.....	71
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	93
KAYNAKLAR	96
EKLER	106
Ek-1: Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Etik Kurulu İzni.....	107
Ek-2: Amasya Üniversitesi Araştırma, Uygulama, Ölçek Anket İzni.....	109
Ek-3: Ölçek Kullanım İzinleri.....	114
Ek-3.1: Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği Kullanım İzni.....	114
Ek-3.2: Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Kullanım İzni.....	114
ÖZGEÇMİŞ.....	118

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan spor yöneticiliği öğrencilerin demografik özelliklerine ait frekans dağılım tablosu.....	36
Tablo 3.1. Mesleki kariyer farkındalığının ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları	39
Tablo 3.3. Mesleki kariyer farkındalığı ölçeği güvenirlik sonuçları.....	39
Tablo 3.4. Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği güvenirlik sonuçları.....	40
Tablo 3.5. Mesleki kariyer farkındalığı ölçeği normallik dağılım tablosu.....	41
Tablo 3.6. Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği normallik dağılım tablosu.....	42
Tablo 4.1. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları	44
Tablo 4.2. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	45
Tablo 4.3. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	46
Tablo 4.4. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının sınıf düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	47
Tablo 4.5. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının sınıf düzeyine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	48
Tablo 4.6. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının bölüm tercihi değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları	49
Tablo 4.7. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının akademik başarı düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	50
Tablo 4.8. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının akademik başarı düzeyine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	51

Tablo 4.9. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının üniversitede almış oldukları kariyer hizmeti düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	52
Tablo 4.10. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının üniversitede almış oldukları kariyer hizmeti düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	53
Tablo 4.11. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin okuduğu bölümle uyum değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları.....	54
Tablo 4.12. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının mezuniyetten sonra iş bulma planı değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	55
Tablo 4.13. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının mezuniyetten sonra iş bulma planı değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	56
Tablo 4.14. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının üniversite eğitimi dışında eğitim ya da belgeye sahip olma değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları.....	57
Tablo 4.15. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının üniversite eğitimi dışında belge ya da eğitime sahip olma değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları.....	58
Tablo 4.16. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	59
Tablo 4.17. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	60
Tablo 4.18. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının baba eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	61

Tablo 4.19. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının baba eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	62
Tablo 4.20. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının ailenin aylık ortalama geliri değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları.....	63
Tablo 4.21. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının aile aylık ortalama gelir değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları.....	64
Tablo 4.22. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının ailenin yerleşim türü değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	65
Tablo 4.23. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının ailenin yerleşim yeri değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları	66
Tablo 4.24. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının iş deneyimi değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları	67
Tablo 4.25. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının iş deneyimi türü değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları	68
Tablo 4.26. Spor yöneticiliği öğrencilerine ait MKFÖ ve KKYÖ puanlarının Pearson korelasyon test sonuçları	69

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

Bu tez çalışmasında kullanılan kısaltmalar ve simgeler, açıklamaları ile aşağıda listelenmiştir.

Kısaltmalar

MKFÖ

KVYÖ

SPSS

SCCT

SES

Açıklama

Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği

Statistical Package for the Social Sciences

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyoekonomik Statü

Simgeler

F

A

N

$\bar{x}$

Ss

Sd

F

P

R

%

Açıklama

Frekans

Alfa

Örneklem sayısı

Ortalama

Standart Sapma

Standart hata

Grup içi varyansa oranı

Anlamlılık değeri

Korelasyon katsayısı

Yüzde

1. GİRİŞ

Bu araştırma, spor yönetimi öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yer alan temel kavramları ve bu kavramların önemini ele alarak başlamaktadır. Öğrencilerin mesleki yaşamları boyunca karşılaştıkları kariyer kararları, onların profesyonel başarı düzeylerini ve iş doyumlarını doğrudan etkileyen kritik dönüm noktalarıdır. Bu nedenle, kariyer farkındalığı ile kariyer kararı verme yetkinliği gibi kavramların anlaşılması, hem eğitim sürecinde hem de kariyer planlamasında önemli bir yer tutmaktadır.

Günümüzde spor sektörü, artan rekabet koşulları ve çeşitlenen istihdam olanaklarıyla birlikte hızlı bir dönüşüm yaşamaktadır. Bu durum, öğrencilerin kariyer farkındalıklarını arttırmalarını ve kariyer kararlarını daha bilinçli biçimde verebilmeyi zorunlu hale getirmektedir. Dolayısıyla, bu kavramın geliştirilmesi, bireylerin mesleki yönelimlerini doğru biçimde belirlemeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma, spor yönetimi öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeyleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Kariyer farkındalığı, bireyin kendi ilgi alanlarının, değerlerinin ve potansiyelinin farkında olması; kariyer kararı verme yetkinliği ise bu farkındalık doğrultusunda tutarlı ve bilinçli kararlar alabilme becerisi olarak tanımlanabilir. Bu iki kavram arasındaki etkileşimin, öğrencilerin mesleki gelişim süreçlerinde ve kariyer yönelimlerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir.

Araştırma, spor yönetimi alanında kariyer gelişimini anlamaya ve desteklemeye yönelik bir çaba olarak, alandaki kariyer planlaması ve mesleki gelişim stratejilerinin güçlendirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, giriş bölümünde yalnızca kavramsal temellere değil, aynı zamanda ilgili literatürdeki bulgulara ve mevcut uygulamalara da yer verilmiştir. Böylece, spor yönetimi öğrencilerinin kariyer farkındalıklarını arttırmaya ve karar verme yetkinliklerini geliştirmeye yönelik çalışmaların gerekçeleri ve literatürdeki araştırma boşlukları ortaya konmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı

Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi sistematik bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Spor yöneticiliği öğrencileri, spor endüstrisinin farklı alanlarda istihdam edilebilecek bireylerdir. Ancak, bu öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde farkındalık düzeylerinin düşük olması, mesleki yönelimlerinde belirsizlik ve kararsızlık yaşamlarına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, kariyer farkındalığı ile kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiyi anlamak, hem öğrencilerin kişisel gelişimlerine katkı sağlamakta hem de üniversitelerdeki kariyer danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesine ışık tutmaktadır.

1.3. Problem Cümlesi

- Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri farklı değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları, kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında ilişki var mıdır?

1.4. Alt Problemler

1. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri sınıf düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, öğrencilerin bölümü kendi istekleriyle seçme durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
5. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, akademik başarı düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
6. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, üniversitede almış oldukları kariyer hizmetleri durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
7. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerinin okuduğu bölümle uyumlu olma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

8. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, mezuniyetten sonra iş planı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
9. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, üniversite eğitimi dışında bir belge ya da eğitime sahip olma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
10. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, annenin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
11. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, babanın eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
12. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, ailenin ortalama gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
13. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, yerleşim yeri değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
14. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, iş deneyimi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
15. Spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri, iş deneyim türüne göre farklılaşmakta mıdır?

1.5. Varsayımlar

- Araştırmada kullanılan Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği (MKFÖ) ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVVÖ) hedeflenen özellikleri ölçtüğü varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği (MKFÖ) ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVVÖ) geçerli ve güvenilir birer ölçme aracı olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan spor yöneticiliği öğrencilerinin araştırmaya gönüllülük esasına göre katıldıkları ve kullanılan araştırma formunda yer alan maddeleri doğru ve samimi olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
- Araştırma için seçilen örneklemin, evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Konuya ilişkin erişilen kaynaklardan elde edilen bilgilerin tarafsız ve gerçeğe uygun olduğu öngörülmüştür.

1.6. Sınırlılıklar

- Araştırma sonuçları 2024-2025 eğitim öğretim yılında örnekleme yer alan üniversitelerin ilgili fakülte ve yüksekokullarının (Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Çorum Hitit Üniversitesi ve Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi) spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenimlerine devam eden spor yöneticiliği öğrencilerinin görüşleri ile sınırlıdır.
- Katılımcıların, Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği (MKFÖ) ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'ne (KVYÖ) verecekleri yanıtlar ve ölçüm maddeleriyle sınırlıdır.
- Araştırma, konu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı veriler ile sınırlıdır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Spor Yöneticiliği Nedir?

Spor, bireyin gelişim süreçlerini doğrudan etkilediği gibi barış, sevgi, kardeşlik, hoşgörü, saygı, dürüstlük ve fedakârlık gibi değerlerin gelişimine de katkı sağlar. Bunun yanı sıra, günümüzde spor; kalıcı barışın sağlanması, uluslararası ilişkilerin güçlendirilmesi ve toplumsal sağlığın korunması gibi alanlarda da önemli bir araç işlevi görmektedir. Bu denli geniş etkilere sahip olan spor olgusunun yönetimi de günümüzde ayrı bir önem kazanmıştır (Sunay, 1998). Yönetim kavramı en genel tanımıyla, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla insan gücünü ve insan ilişkilerini organize eden akılcı bir süreçtir. Rasyonel eylem ise, arzu edilen hedeflere en az kayıpla ulaşmayı amaçlayan bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Bu bakış açısından hareketle yönetim, insan çabalarının yüksek düzeyde akılcılıkla ve iş birliği içinde yönlendirilmesini ifade etmektedir (Dereli, 1981).

Yönetim sürecine özgü olan planlama, örgütleme, yönlendirme, eşgüdüm ve denetim gibi temel işlevler ile bu işlevlere dair ilkeler ve yöntemler, spor etkinlikleri ve spor organizasyonları için de geçerliliğini korumaktadır (İmamoğlu, 1992). Kuşkusuz ki yöneticilerin organizasyon hedeflerine ulaşabilmesi; büyük ölçüde bu yönetim işlevlerine verilen önem ile bu işlevlerin nasıl uygulandığına bağlıdır. Bu bağlamda spor yönetimi, genel yönetim anlayışının ilke ve kurallarının spor alanına adapte edilmesi biçiminde tanımlanabilir. İnsan unsurunu temel alan ve kamuoyuyla sürekli etkileşim hâlinde olan spor kuruluşlarının, dinamik bir yönetim modeli benimsemesi gereklidir (Alpman, 1990). Spor ortamını meydana getiren yönetici, sporcu, antrenör, tesisler, ekipmanlar ve yarışma programları gibi unsurların hedeflerle uyumlu biçimde organize edilmesi gerekir. Bu doğrultuda spor yönetimi, sporcu ile yönetici, sporcu ile spor kurumu ve spor kurumları ile toplum arasındaki ilişkileri düzenleyen bir sistem olarak görülebilir. Ayrıca, spor kulüpleri, ulusal ve uluslararası spor federasyonları ile küresel ölçekte düzenlenen organizasyonlar, spor yönetiminin ne kadar kapsamlı bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu da göstermektedir ki spor yöneticiliği, çeşitli görev alanlarında uzmanlaşmayı gerektiren bilgi, beceri ve sorumlulukları içeren çok yönlü bir faaliyettir (Sunay, 1998). Nitekim bir spor organizasyonunda görevli yöneticinin en temel rolü, organizasyonda yer alan bireylerin çabalarını uyumlu hâle getirerek onları ortak bir hedef doğrultusunda yönlendirmektir. Yönetimin başarıya ulaşabilmesi için yöneticilerin, teşkilatı oluşturan bireyler arasında

koordinasyonu sağlamaları ve ekip çalışmasının en yüksek verimle nasıl yürütüleceğini bilmeleri zorunludur. Günümüzde bilimsel ve teknolojik alanlarda yaşanan büyük ilerlemelere rağmen, spor organizasyonlarında insan faktörünün ve özellikle spor yöneticilerinin önemi azalmamış, tam tersine daha da artmıştır (İmamoğlu, 1992).

Yönetim ve spor bilimleri, bir toplumun spor aracılığıyla ekonomik ve sosyal açıdan gelişebilmesinin, o toplumun farklı düzeylerde görev yapan yöneticilerine bağlı olduğunu vurgulamaktadır (İmamoğlu, 1992; Peker, 1989). Günümüzde ise spor yöneticiliği, profesyonel bir meslek alanı olarak kabul edilmekte ve sporun yalnızca tutkuyla ya da gönüllü bir yaklaşımla yönetilmesinin yeterli olmayacağı ileri sürülmektedir (Ekenci, 1996; İmamoğlu, 1992; Karasüleymanoğlu, 1989).

Her ne kadar spor kamuoyu, spor yöneticilerinin eğitilmesini önemli bir çözüm olarak değerlendirse de, günümüzde ne spor kulüplerinde ne de spor teşkilatlarında görev yapan yöneticilerden mesleki bir formasyon ya da nitelik beklenmekte, bu kişilere yönelik herhangi bir eğitim süreci de uygulanmamaktadır (Açıkada ve Ergen, 1990; Ekenci, 1996; İmamoğlu, 1992). Bu bağlamda Bilgin (1990), en azından kulüp yöneticilerinin kısa süreli spor ve yöneticilik eğitim programlarına katılmaları gerektiğini dile getirmiştir.

Alpman tarafından 1990 yılında düzenlenen Spor Şurası'nda da bu konu gündeme alınmış, Türk sporunun ilerlemesi açısından spor yöneticilerinin üstlendikleri rollerin önemi açıkça belirtilmiş, hem kamuya bağlı hem de özel sektörde faaliyet gösteren spor kuruluşlarında görev alacak yöneticilerin nitelikli bir eğitim sürecinden geçmeleri gerektiği güçlü biçimde ifade edilmiştir (Ceylan, 1991). Ancak, günümüzde hâlen görevde olan birçok spor yöneticisinin fahri olarak çalıştığı ve bu bireylerin ancak boş zamanlarında bu görevleri yerine getirebildiği görülmektedir (Demirci, 1986).

2.1.1. Spor yöneticisinin nitelikleri

Günümüzde spor yöneticilerinin sahip olması gereken en önemli özelliklerden biri, çok yönlü bir donanımına sahip olmalarıdır. Özellikle spor organizasyonlarında sıkça karşılaşılan durumlar karşısında, teorik bilgileri pratik becerilerle harmanlayabilen bir formasyon, bu alanda büyük önem taşımaktadır (Güner ve Hacıcaferoğlu, 2022). Program geliştirme esasları çerçevesinde, iyi bir spor yöneticisi adayında bulunması beklenen nitelikler, eğitim yoluyla bireylere kazandırılacak hedef davranışlar olarak belirlenmiştir. Bu davranışlar; bilgi düzeyi, beceri yetisi, ilgi alanları, tutumlar ve alışkanlıklarla ilişkili olabilir. Dolayısıyla etkili bir spor yöneticisi yetiştirme sürecinde

aşağıdaki temel boyutların dikkate alınması gereklidir (Yaşar ve Sunay, 2019; Peker, 1989). Sunay (1998) bunları ise şu şekilde ifade etmektedir:

1. Genel Kültür
2. Spor Alan Bilgisi
3. Spor Yöneticiliği Meslek Bilgisi'dir.

Kamu yönetimi alanı içerisinde değerlendirilen eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik yapılan araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır (Yaşar ve Sunay, 2019; Güner ve Hacıcaferoğlu, 2022). İmamoğlu (1992) genel kültür eğitimi almış bir spor yöneticisi adayının, aşağıda sıralanan niteliklere sahip olması gerektiğini bildirmiştir:

- Kendiyle barışık bir kişilik geliştirir; eleştirilere ve öz değerlendirmeye açık olur.
- Güçlü ve etkili bir iletişim becerisi sergiler.
- Türkçeyi doğru, açık, sade ve anlaşılır biçimde kullanabilir.
- Bilgisayar teknolojilerini etkin bir şekilde kullanma yetkinliğine sahiptir.
- Temel düzeyde de olsa, iletişim kurabilecek ölçüde yabancı dil bilgisine sahiptir.
- Kurum içi ve dışındaki kişi ve kuruluşlarla iş birliği yapabilir; gerektiğinde rehberlik rolü üstlenebilir.
- Çevresiyle uyum içinde çalışır; eldeki imkânları ve kaynakları verimli şekilde değerlendirebilir.
- Sporcuların yaşadığı sorunlara karşı duyarlıdır ve bu problemlerin çözümüne yönelik aktif çaba gösterir.

Spor alan bilgisi, spor yöneticisi adaylarının spor bilimlerinin hem kuramsal hem de uygulamalı boyutlarında fiziksel, zihinsel, ruhsal ve sosyal açıdan gelişim göstermelerini sağlamayı; ayrıca yaşam boyu spor yapma bilincini ve becerisini kazandırmayı hedefler (Yaşar ve Sunay, 2019). Ekenci (1996) yeterlilikleri edinmek adına spor alan bilgisi eğitimi alan bir spor yöneticisi adayının aşağıda sıralanan niteliklere sahip olması gerektiğini bildirmiştir:

- Sporun tanımı ve tarihsel süreçteki gelişimi konusunda bilgi sahibi olur.
- İnsan vücudunun yapısı, işleyişi, gelişimi ve hareketleri hakkında bilgi edinir.
- İnsan hareketlerini analiz edebilme bilgi düzeyine ve gözlem yetisine sahip olur.
- Farklı spor dallarına ait kuralları, teknik ve taktik bilgileri öğrenir ve uygular.
- Sporla ilişkili tesisleri, donanımları ve teknolojileri tanıır, etkin şekilde kullanır ve geliştirme çabası gösterir.

- Spor alanında yapılan bilimsel çalışmalar ile araştırmaları takip eder, yorumlayıp değerlendirme becerisi geliştirir.

Spor Yöneticiliği Meslek Bilgisi dersi, spor yöneticisi adaylarına, yönetim kuramları, ilkeleri, yöntemleri ve işlevlerinin spor alanına nasıl uygulanacağını kavratmayı amaçlayan temel disiplinleri ve mesleki yeterlilikleri kazandırmayı hedeflemektedir (Güner ve Hacıcaferoğlu, 2022). Ekenci (1996) ve Alpman (1990) bu yeterlilikleri edinebilmeleri için bu alanda eğitim alan her spor yöneticisi adayı için şu özellikleri sergilemeleri gerektiğini aşağıda vurgulamışlardır:

- Yöneticilik mesleğine ilgi duymalı, spor yönetimi alanında çalışmayı benimsemeli ve bundan keyif almalıdır.
- Spor yöneticisinin Türkiye'deki spor örgütlenmesi içerisindeki konumunu, görevlerini ve sorumluluklarını bilmelidir.
- Sporla ilgili yasal düzenlemeleri ve mevzuatı tanımalıdır.
- Sportif etkinlikleri planlama ve organize etme konusunda bilgi ve beceriye sahip olmalıdır.
- Türk spor örgütlerini tanımalı, bu kurumlarla etkili iletişim kurmalı ve ilişkileri sürdürebilmelidir.
- Uluslararası spor örgütlenmeleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programları geliştirme süreci hakkında bilgi edinmelidir.
- Yönetimin temel işlevlerini tanımakla kalmayıp, bu işlevleri spor yönetimi bağlamında nasıl uygulayacağını bilmelidir.
- Astlarına ve çevresindeki insanlara karşı tutarlı bir tavır sergilemelidir.
- Güvenilir, disiplinli, aynı zamanda liderlik vasıflarına sahip olmalıdır.
- Toplumun spor konusundaki beklentilerini, taleplerini ve ihtiyaçlarını anlamalıdır.
- Halkla ilişkiler konusunda bilgi sahibi olmalı ve bunu uygulamaya aktarabilmelidir.

Görüldüğü üzere, bir spor yöneticisinin sahip olması gereken yeterlilikler oldukça geniş kapsamlıdır ve bu yeterliliklere bağlı davranışlar da büyük önem taşımaktadır. Bu davranışların bireylere kazandırılması ise yalnızca teorik bilginin yanı sıra uygulamaya dayalı bir eğitim süreciyle mümkün olabilir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, söz konusu nitelikleri spor yöneticilerine kazandırmayı amaçlayan, üniversitelere bağlı beden eğitimi ve spor yüksekokullarında yürütülen spor yöneticiliği programlarını incelemektir (Sunay, 1998).

2.2. Kariyer Nedir?

Kariyer kavramının bilimsel olarak ele alınması 16. yüzyıla kadar uzanmakta olup, iş dünyasında kavramsal bir çerçeveye oturtulması ise Ann Roe'nun 1956 yılında yayınladığı Meslekler Psikolojisi adlı eserle gerçekleşmiştir (Kır ve Er, 2017). Kariyer, çalışan bireylerin tüm mesleki yaşamını kapsayan geniş bir kavramdır. Bir süreç olarak ele alındığında ise, bireylerin eğitim hayatlarını tamamlamalarının ardından iş hayatına adım atmalarıyla başlayıp, emeklilikle son bulan ve bu süreçte organizasyon içerisindeki yatay ya da dikey yöndeki ilerlemelerini içeren bir gelişim sürecini ifade eder (Kır ve Er, 2017; Aydın, 2007).

Akademik yazında kariyer kavramına dair pek çok tanım bulunmaktadır (Çavmak, Atalay ve Söyler, 2019; Sevinç ve Sabuncu, 2018; Yılmaz, 2016; Deniz, 2007; Alaçam, 2014). Bu tanımlardan bazılarına göre kariyer, bireylerin yaşamları boyunca iş bağlamında kazandıkları tüm deneyimlerin bütünüdür (Çavmak vd., 2019; Yılmaz, 2016). Bir diğer tanımda ise kariyer, bireyin meslek yaşamı süresince gerçekleştirdiği faaliyetler, geliştirdiği tutum ve davranışlarla birlikte sosyal statüsünde yükselmesini ifade eder. Bu yönüyle kariyer hem bireysel sorumluluk hem de kurumsal destek gerektiren, aynı zamanda güç ve ekonomik kazanç sağlayan bir süreçtir (Sevinç ve Sabuncu, 2018). Buna ek olarak kariyer; mesleki gelişim, iş yaşamında ardışık olarak üstlenilen görevler ve bireyin mesleki yaşamı boyunca sergilediği tutumlar ve davranışlar şeklinde de tanımlanmaktadır (Alaçam, 2014).

Kariyer, yalnızca bir iş ya da meslek süreci olarak değerlendirilmemelidir; aynı zamanda bireyin sosyal yaşamından etkilenen ve çalıştığı kurumlar tarafından yönlendirilen, duygu, tutum ve davranışları içeren aktif bir gelişim sürecidir. Kavramla ilgili tanımlar incelendiğinde, kariyer genellikle bireyin mesleki yaşamında başarı elde etmek amacıyla izlediği yol, süreç ya da faaliyet alanı şeklinde açıklanmaktadır. Zaman zaman "kariyer" terimi, kişinin mesleğinde ilerlemesi ya da bireysel gelişimi anlamında da kullanılmaktadır (Noe, 2009). Türkiye'de ise bu kavram çoğu zaman "iş" ve "meslek" sözcüklerinin karşılığı olarak yer bulmuştur. Geleneksel olarak meslek yaşamında dikey ilerleme esas alınırken, bilgi toplumunda bu anlayış değişime uğramış; bireyler artık farklı alanlarda kendilerini geliştirmeye yönelmiş ve yatay kariyer gelişimleri de mesleki başarı çerçevesinde değerlendirilmeye başlanmıştır (Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012).

Günlük kullanımda kariyer; ilerleme, meslek yaşamı, başarı, iş hayatı boyunca üstlenilen roller ve bu rollere ilişkin edinilen deneyimler şeklinde algılanmaktadır. Ancak

kariyeri yalnızca yukarıya doğru bir gelişim süreci olarak görmek yanıltıcı olabilir. Çünkü birey mevcut görevinde kalarak da alanıyla ilgili yetkinliklerini artırabilir ve bu da kariyer gelişimi anlamına gelir. Kariyerin kapsamı, kişinin iş yaşamıyla bağlantılı tüm deneyimlerini içine alır. Ayrıca kariyerin değerlendirilmesinde evrensel ya da sabit bir ölçüt bulunmamaktadır (Çiftçi ve Cevher, 2014).

Kariyer, bireyin meslek yaşamı boyunca bulunduğu pozisyonlar, bu pozisyonlara yönelik tutum ve davranışları ile yürüttüğü görevlerin bütünüdür (Sağdıç ve Demirkaya, 2009). Aynı zamanda meslek seçimi sürecinde önemli bir yere sahiptir. Kariyer gelişimi; bireyin doğumundan başlayarak, aile ortamı, ebeveyn ve yakın çevrenin tutumları, eğitimi ve kişisel özellikleri gibi pek çok değişkenden etkilenmektedir (Özdemir ve Mazgal, 2012).

Kariyer tercihi, bireyin ihtiyaç ve arzularını dikkate alarak yeteneklerini en uygun meslek alanıyla buluşturduğu bilinçli bir karardır. Bu uyumu yakalayan birey, çalıştığı işten daha yüksek düzeyde tatmin sağlar, performansı artar ve yaptığı işin değerli, anlamlı ve katkı sunan bir faaliyet olduğunu düşünerek mesleki doyum yaşar (Barutçugil, 2004).

Kariyer seçimi, bireyin yaşamında karşılaştığı en önemli kararlardan biri olup, gündelik hayatta sıkça karşılaşılan bir konudur. Bu alanda gerçekleştirilen araştırmalar, genç bireylerin meslek tercihlerinde; sahip oldukları bilgi birikimi, belirledikleri kariyer hedefleri doğrultusunda ilgi duydukları potansiyel meslek alanı, kişisel değer sistemleri ve bu yoldan elde edecekleri tatmin gibi unsurların yanı sıra bireysel özelliklerinin de belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996).

Anılan'ın (2008) görüşüne göre, kişiler kariyer planlaması yaparken çok sayıda etkene bağlı olarak yönlendirilmektedir. Bu faktörler arasında yaş, cinsiyet, karakter özellikleri, aile yapısı, kardeş sayısı, yakın çevreyle olan ilişkileri, okul öncesinden itibaren aldığı eğitim, bireysel ihtiyaçlar, ilgi alanları, değer yargıları, benlik algısı, genel ve özel yetenekleri, diğer kişilik özellikleri, yaşanılan çevrenin koşulları, mevcut ekonomik ortam, iş olanakları, istihdam imkânları ile işgücü piyasasında arz-talep dengesi gibi birçok unsur yer almaktadır.

Kariyer, bireyin hayatının tamamını kapsayan bir olgu olarak ele alınmakla beraber (Can ve Güney, 2007) belirli bir iş kolunda kademeli olarak ilerlenmesi, deneyim kazanması (Güney, 2023) ve zaman içinde bilgi düzeyi, tutumları ve yetkinlikleri doğrultusunda farklı görev ve pozisyonlara geçişini ifade eden bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır (Gürüz ve Yaylacı 2009; Yalım, 2005).

2.2.1.Kariyer planlama

Kariyer planlaması, bireyin kişisel kariyer hedeflerini belirlerken bu hedeflere ulaşmak için gerekli koşulları oluşturma sürecidir. Bireyin, çalıştığı kurumda kaldığı süre zarfında kariyer planlarını hayata geçirmesi yalnızca kendisini ispatlama olanağı sağlamaz, aynı zamanda kurumsal düzeyde gelişim ve ilerleme fırsatları da yaratır. Bu nedenle kariyer planlaması ve kariyer geliştirme süreçleri yalnızca bireyin değil, aynı zamanda kurumun da sorumluluğu altındadır (Mutlu, 2010; Aydın, 2007; Ata, 2006). Zira kariyer, bireyin tutum ve davranışlarının kurumun amaçlarıyla uyum içinde birleştiği bir gelişim süreci olarak değerlendirilir (Aydın, 2007).

Kariyer seçiminin bireyin tüm yaşamına etki etmesi nedeniyle, bu alanda yapılan planlamalar büyük önem taşımaktadır. Kariyer planlaması, önce kariyer hedeflerinin netleştirilmesiyle başlar; ardından kariyer süreçlerinin değerlendirilmesi ve iş yaşamına dair koşulların analiz edilmesini içeren geniş bir zaman dilimini kapsar (Dinçer, Akova ve Kaya, 2013). Bireyler, kariyer tercihinin yaparken kendi ihtiyaç ve isteklerini dikkate alarak ilgi duydukları alanları belirler ve bu alanlarda kendi yeteneklerini en uygun biçimde bir araya getirerek kariyer kararlarını şekillendirirler. Bu doğrultuda yapılan tercihler sonucunda kişi hem yaptığı işten memnuniyet duyar hem de yüksek performansla çalışır. İşinden duyduğu tatmin, bireyin kendini değerli hissetmesini sağlar; bu da çalıştığı kuruma olan bağlılığını ve katkı düzeyini artırır (Barutçugil, 2004).

Kariyer gelişimi, statik bir süreç değildir; aksine dinamik, sürekli ve kendini yenileyen bir süreçtir. Bu süreci sağlıklı yönetebilmek için birey, çevresini ve iş alanını dikkatle değerlendirmeli, güçlü ve zayıf yönlerini analiz ederek gerçekçi hedefler koymalı ve bu hedefler doğrultusunda vizyonunu netleştirmelidir (Donner ve Wheeler, 2001).

Türkiye’de birçok üniversitede kariyer planlaması dersleri müfredata dahil edilerek, öğrencilerin eğitimlerinin daha ilk yıllarından itibaren meslek hayatlarına ilişkin farkındalık kazanmaları hedeflenmiştir (Yurtsızoglu ve Gül, 2023). Her ne kadar iş yaşamında kimin daha başarılı olacağını kesin biçimde öngörmek zor olsa da, üniversite döneminde kariyer planlaması yapan bireylerin, bu bilinçle iş hayatına atılanlara kıyasla daha yüksek başarı elde etme ihtimalleri olduğu söylenebilir. Üniversite yıllarında yapılan bu planlamalar, bireyin hem yeteneklerinin hem de gelişime açık yönlerinin farkına varmasını sağlar. Bu farkındalık sayesinde alınan eğitim, mesleki yetersizlikleri gidermeye yardımcı olurken güçlü yönlerin de daha fazla gelişmesine olanak tanır. Böylece kişi iş

arama sürecinde, rastlantısal tercihler yerine kendisine en uygun meslek alanına yönelme şansı bulur. Kariyer bilincine sahip bireyler, bu süreçte kendilerini destekleyecek stratejik planlar geliştirerek geleceğe daha sağlam adımlarla ilerleyebilir. Etkili bir kariyer planlaması, bireyin mesleki farkındalığını da önemli ölçüde artırır (Uğur, 2019).

Spor bilimleri fakültelerinde eğitim gören bireylerin, spor endüstrisine nitelikli katkılar sunabilmeleri için ilgi alanları, ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda kariyer planlarını şekillendirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, spor sektöründe görev alacak bireylerin yetiştirildiği bu fakültelerde, öğrencilik döneminde mesleki hedeflerini netleştirmiş ve kariyer farkındalığı geliştirmiş bireylerin yetişmesi, spor endüstrisinin gelişimi açısından büyük önem taşır. Mesleki yönelim süreci genellikle bireyin eğitim hayatında, özellikle de okul yıllarında başlamaktadır (Arslan ve Gül, 2022). Ortaöğretim döneminden itibaren yön çizmek ve lise döneminde belirli bir alanda uzmanlaşmaya başlamak, hem bireyin kariyer gelişimi hem de kariyer eğitimi ve planlama bilincinin oluşması bakımından değerlidir. Belirlenen bu yol haritası, bireyin ileriki yaşamında nasıl bir hayat kuracağına ve bu yaşamı kimlerle sürdüreceğine ilişkin yönelimleri de şekillendirmektedir. Bu nedenle hızlı değişim gösteren toplumsal yapılar içinde meslek seçimi ve kariyer kararları, bireylerin geleceği açısından kritik öneme sahiptir (Duru, Bayraktar ve Gültekin 2020).

Doğru zamanda ve doğru tercihlerle oluşturulmuş kariyer planlarına sahip bireylerin istihdam edilmesi, spor endüstrisindeki işletmelerin daha etkin, üretken ve rekabetçi hale gelmesine katkı sağlar. Spor yöneticileri, antrenörler, beden eğitimi ve spor öğretmenleri, menajerler ve spor alanında çalışan tüm uzmanların sahip olduğu beceriler ve kariyer vizyonları, bu işletmelerin verimlilik düzeyini, kârlılığını ve başarısını doğrudan etkileyebilir. Bu nedenle spor sektöründeki kuruluşlar, istihdam süreçlerinde kariyerini planlamış ve bu doğrultuda gelişim göstermiş bireylerle çalışmayı tercih etmektedir (Güner ve Hacıcaferoğlu, 2022). Aslında tüm sektörlerde, iş süreçlerini etkin ve doğru biçimde yürütebilecek kişilere olan ihtiyaç ortaktır. Eğitim sürecindeyken mesleki hedeflerini belirleyebilen bireyler, yalnızca işverenler açısından değil, toplumun genel refahı açısından da önemli bir değer taşır. Kişilerin, ekonomik baskıların görece daha az olduğu dönemlerde kariyer planlarını yapmaları, gelecekte daha sağlam temellere dayalı adımlar atmaları açısından avantaj sağlar. Bilinçli mesleki tercihler ise yalnızca bireysel başarıyı değil, aynı zamanda işletmelerin verimliliğini, genel ekonomik gelişimi ve ülkenin spor alanındaki ilerlemesini de olumlu yönde etkiler (Kazi ve Akhlaq, 2017). Son yıllarda kariyer

planlaması ve yönetimi konusunda toplumsal farkındalık artmış; bu doğrultuda Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kariyer ofisleri kurulmuş ve 2020 yılından itibaren üniversitelerde tüm birinci sınıf öğrencilerine yönelik kariyer planlama dersleri müfredata dâhil edilmiştir (Özmen, Çarıkçı ve Dulupçu, 2023).

Spor endüstrisinin giderek büyümesi ve birçok ülkede önemli bir ekonomik alan olarak konumlanması, bu sektör içerisindeki meslek çeşitliliğini de beraberinde getirmiştir. Yeni spor branşlarının ortaya çıkmasıyla birlikte sektörde farklı meslek grupları oluşmuş, bu da iş olanaklarının genişlemesine neden olmuştur. Spor alanındaki bu gelişmelere paralel olarak, küçük yerleşim yerlerinde bile mal ve hizmet üreten işletmeler spor endüstrisinde yer almaya başlamış ve sektör giderek daha kapsayıcı bir hâl almıştır (Yılmaz, Genç ve Safi, 2023). İşletme sayısındaki bu artışla birlikte oluşan yeni istihdam sahaları, bireylerin kariyer seçimlerinde ve eğitim süreçlerindeki kariyer planlamalarında belirleyici bir faktör hâline gelmiştir (Yurtsızoğlu ve Gül, 2023). Spor endüstrisi; profesyonel ve amatör kulüpleri bünyesinde barındıran, büyük ölçekli organizasyonları, ligleri ve spor faaliyetlerini kapsayan, kulüplerin şirketleştiği bir yapıya dönüşerek ekonomide önemli bir yer edinmiştir (Taşkın ve Eren, 2016).

Spor sektörü; antrenörlük, spor yöneticiliği, beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden spor hukukuna, spor medyasından spor gazeteciliğine kadar geniş bir meslek yelpazesi sunmakta ve bu alanlar, öğrencilere farklı kariyer olanakları sağlamaktadır. Bununla birlikte fitness ve sağlıklı yaşam hizmetlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte spor endüstrisi; doktorlar, diyetisyenler, hemşireler, masörler, fizyoterapistler ve çeşitli sağlık profesyonelleri için de önemli bir istihdam alanı yaratmıştır. Ayrıca spor medyası, spor haberciliği ve spor televizyonculuğu gibi alanlar da sektör içinde dikkat çeken meslek grupları arasında yer almaktadır (Yılmaz vd., 2023; Özman ve Pekel, 2022). Tekstil, spor ekipmanları üretimi ve pazarlama gibi alanları da kapsayan spor ürünleri sektörü ise başlı başına küresel ölçekte büyük bir istihdam ihtiyacını karşılayabilecek büyüklüktedir (Alpman, 1990). Türkiye’de bu alanlara yönelik eğitim veren üniversite düzeyindeki başlıca kurumlar, spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarıdır. Bu bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin, sektör içinde var olan meslekleri tanıyarak, farkındalıkla kariyer planlamaları yapmaları; yalnızca kişisel gelişimlerine değil, spor endüstrisinin büyümesine ve dolayısıyla ülke ekonomisine de anlamlı katkılar sunacaktır (Yurtsızoğlu ve Gül, 2023).

Kişi, çalıştığı işletmeye nasıl katkı sağlayabileceğini bildiğinde, kendi üretkenliğini artırmakla kalmaz, kurumun da performansını yükselterek genel ekonomik yapıya da olumlu etkide bulunur. Kariyer planlaması, bireyin meslek ve iş yaşamında izleyeceği yönü belirlemesine yardımcı olan stratejik bir süreçtir (Deniz, 2007). Hangi mesleği seçeceğinden, o meslekte hangi niteliklere sahip olacağına kadar yapılan tüm düzenlemeler, başarının temelini oluşturan bir yol haritası niteliğindedir. Bu nedenle bireylerin meslek yaşamına başlamadan önce kariyer planlamalarını gerçekleştirmeleri büyük önem taşımaktadır (Özmen vd., 2023). Yaşam boyunca edinilen tüm mesleki deneyimler, kariyer kavramı çerçevesinde değerlendirilebilir (De Cenzo ve Robbins, 1996). Kariyer aynı zamanda, bireyin bir meslek dalında zamanla adım adım ilerlemesi, bu süreçte yetkinlikler geliştirerek tecrübeler edinmesi olarak da tanımlanabilir (Bayraktaroğlu, 2015).

Kariyer planlamasına ilişkin iki temel yaklaşım bulunmaktadır; bireysel yaklaşım ve örgütsel yaklaşım. Bireysel yaklaşım, kişinin kendi karakter özelliklerine uygun planlama yöntemlerini belirlemesini ifade eder. Bu süreçte birey; kişisel ilgi, değer, yetenek ve hedeflerine ek olarak pek çok farklı etkene bağlı olarak karar verebilir. Öte yandan örgütsel yaklaşım, bireyin kariyer planlamasında kişisel hedeflerinin kurumun hedefleriyle uyumlu hâle getirilmesini ve bu iki boyutun bütünleştirilmesini amaçlar (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Bireysel ve örgütsel yaklaşımın birleşiminden doğan bireysel kariyer planlaması, kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve motivasyonunu geliştirerek çalıştığı kurum içindeki yükselme ya da ilerleme sürecini yapılandırma sürecidir. Bu bağlamda kariyer planlaması, geleceğini öngörebilen, karşılaşılabileceği olasılıkların farkında olan, hedeflerini belirleyip bu hedeflere ulaşmak için kendini motive edebilen bireyler yetiştirmeyi hedefleyen bir süreci de kapsamaktadır (Barutçugil, 2004).

Kariyer planlaması temelde, bireyin kişisel kariyer amaçlarını oluşturtmasını içerir. Birey bu süreci yürütürken önce kendini tanımaya yönelir. Güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini, ilgi alanlarını, becerilerini, potansiyel kariyer alternatiflerini ve tercih ettiği çalışma koşullarını değerlendirir. Ardından, hem çalıştığı kurum içindeki hem de dış çevredeki mevcut ve potansiyel fırsatlar ile sınırlamaları analiz eder. Bu iki bilgi setini karşılaştırarak kısa ve uzun vadeli kararlar verir ve arzuladığı kariyer doğrultusunda planlar yapar. Planlarını uygulamaya koyan birey, düzenli olarak özellikle her altı ayda bir

kendi gelişimini sorgular; neleri başardığını, gelişip gelişmediğini ve hedeflerine ulaşip ulaşmadığını değerlendirir (Kuzgun, 2014).

2.2.2. Kariyer geliştirme

Kariyer geliştirme, en yaygın tanımıyla bireyin mesleki anlamda ilerleme süreci olarak açıklanabilir. Diğer bir tanıma göre ise kariyer gelişimi, çalışanların mesleki hedeflerine ulaşmalarını desteklemek amacıyla, örgütler tarafından yürütülen program ve faaliyetleri kapsar. Bu programlar, çalışanların bilgi düzeylerini artırmak, yetkinliklerini geliştirmek ve kariyer yönelimlerini desteklemek amacıyla sistemli ve kurumsal bir biçimde sunulur (Arar, 2016).

Kariyer geliştirme sürecinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi, çalışanın kariyer ihtiyaçları ile kurumun hedeflerinin bütünleştirilmesini sağlayan kapsamlı bir programla mümkündür. Bu nedenle kariyer geliştirme faaliyetleri, kurumun insan kaynakları planlaması ile uyum içinde yürütülmeli ve iş gücünün hem geliştirilmesini hem de elde tutulmasını hedeflemelidir (Arar, 2016).

Bu sürecin başarılı olması için kurumlar, çalışanlara daha işe ilk başladıkları andan itibaren ileride üstlenecekleri görevlerle ilgili doğru ve gerçekçi bilgiler sunmalıdır. Aksi takdirde, çalışanlar gerçeği yansıtmayan beklentiler geliştirebilir ve bu beklentiler gerçekleşmediğinde motivasyon kaybı yaşayabilirler. Oysaki iş tanımları, kurum içi bilgilendirme toplantıları ve yapılan yönlendirme ziyaretleri sayesinde, kurumun geleceği ile çalışanın beklentileri arasında bir denge kurulabilir ve hayal kırıklıkları önlenabilir (Özmen vd., 2023).

Ayrıca çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmak amacıyla işin içeriği ve gereklilikleri değerlendirilerek sistemli iş analizleri yapılmalıdır. Hedeflenen pozisyonlara ulaşabilmeleri için çalışanlara gerekli bilgi, beceri, kişilik özellikleri ve yetenekleri kazandıracak şekilde ardışık iş deneyimleri planlanmalı ve bu görevler yoluyla gelişimleri desteklenmelidir. Bu sürecin sonunda, bireyin performansı değerlendirilerek sahip olduğu bilgi ve yeteneklerin mevcut durumu net bir şekilde ortaya konulmalı, eksik yönler giderilmeli ve bireyin gelişimi için yeni stratejik yönelimler belirlenmelidir (Huse ve Cummings, 1985).

Kariyer gelişiminin en kritik unsurlarından biri, bireyin sürekli öğrenmeye açık olmasını sağlamaktır. Kişinin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için, mevcut ve gelecekteki iş alanlarını ve pozisyonları tanıyabilmesi, bu alanlara ulaşmak adına gerekli bilgi, beceri

ve yetkinlikleri geliştirebilmesi ve hem bireysel hem de kurumsal olarak değişen koşullara uyum sağlayabilmesi gerekir (Hirschi, 2012). Bu doğrultuda bireyler, belirli eğitim programlarına katılarak bu gelişimi desteklemelidir. Bu sayede, kariyer gelişimi yalnızca organizasyon içindeki hiyerarşik merdiveni tırmanmakla sınırlı kalmaz; aynı zamanda değişen koşullara başarılı bir şekilde adapte olmayı, bireyin kendini sürekli yenilemesini ve yaratıcılığını ortaya koyarak önceki durumuna göre ilerleme kaydetmesini mümkün kılan bir gelişim süreci hâline gelir. Bu bağlamda, bireylerin görevlerini özgürce yerine getirebildiği, işinde başarı gösterdiği ve yaptığı işe yenilikler katarak daha fazla değer yarattığı durumlarda, bulunduğu pozisyonu değiştirmeden de kariyer gelişimini gerçekleştirebilmesi mümkündür (McDonald ve Hite, 2008).

Geleneksel yönetim anlayışında, örgütler katı kurallar ve güçlü yapılar aracılığıyla çalışanlar üzerinde yönetici odaklı bir hâkimiyet kurarken; modern yönetim anlayışı, kariyer yönetimi uygulamaları aracılığıyla çalışanların örgüte daha aktif ve etkili bir şekilde nüfuz etmelerini teşvik etmektedir. Bununla birlikte, her bireyin sürekli olarak ilerleme kaydetmesi ya da gelişim göstermesi her zaman mümkün olmayabilir. Bireysel yetenek ve becerilerin yetersizliği ya da kurumsal yapının sınırlı gelişim fırsatları sunması gibi nedenlerle bazı bireylerin aynı pozisyonlarda kalması ve kariyerlerinde ilerleyememesi olasılığı da göz önünde bulundurulmalıdır (Stoner ve Freeman, 1992).

2.3.Spor Kariyeri Kavramına Ait Modeller

Sporcular, kariyer süreçleri boyunca çocukluk ya da erken ergenlik dönemlerinde başlayan bu yolculuktan, bireysel zirveye ulaşma ve kariyeri sonlandırma aşamasına kadar pek çok farklı evreden geçmektedir. Spor kariyerinin bu ardışık aşamalarını tanımlamak ve geçiş dönemlerinde sporcuların karşılaşılabileceği zorlukları detaylı biçimde analiz edebilmek adına spora özgü çeşitli teorik modeller geliştirilmiştir. Bu modeller genel olarak üç ana başlık altında toplanmaktadır: ilki, sporcuların geçiş süreçlerine odaklanmaktan ziyade normatif kariyer geçişlerini açıklayan tanımlayıcı modellerdir (Bloom, 1985; Côté, 1999; Salmela, 1994; Stambulova, 1994). İkinci olarak spor kariyerindeki geçişlerin nedenleri, beklentileri, başa çıkma yolları ve sonuçlarına odaklanan geçiş modelleridir (Schlossberg, 1981; Stambulova, 2003; Stambulova, Alfermann, Statler, Côté 2009; Taylor ve Ogilvie, 1994); üçüncüsü ise, sporcunun kariyer sürecini çok boyutlu bir yaklaşımla ele alan bütüncül kariyer modelleridir (Wylleman, Theeboom ve Lavallee, 2004). Bu üç yaklaşım, spor kariyerinin yapısını anlamak ve geçiş

dönemlerini yönetmek amacıyla literatürde kapsamlı şekilde ele alınmaktadır (Alfermann ve Stambulova, 2007).

2.3.1 Spor kariyeri ile ilgili tanımlayıcı modeller

Spor kariyerine ilişkin tanımlayıcı modeller, sporcuların karşılaşılabilecekleri normatif geçişleri öngörmeyi amaçlamakta ve genellikle spor kariyerini; başlangıç, gelişim ve uzmanlaşma, mükemmellik ve ustalık, spora yatırım yapma ve sporla ilişkisi kesme gibi çeşitli evreler üzerinden açıklanmaktadır (Alfermann ve Stambulova, 2007). Bu modellerden biri de Bloom'un (1985) geliştirdiği yetenek geliştirme modelidir. Söz konusu model, yetenekli bireylerin spor, sanat ve müzik gibi farklı disiplinlerde becerilerini geliştirdiklerini ve bu sürecin erken, orta ve ileri dönemleri kapsayan çeşitli öğrenme ve gelişim aşamalarından oluştuğunu öne sürmektedir. Model, başarılı bir kariyer yolculuğu için bireylerin belirli düzeyde bilgi, beceri, tutum ve ilişkilere ulaşması gerektiğini vurgulamakla birlikte, bu gelişim sürecinin her yaş grubunda yüksek performans göstermeyi zorunlu kılmadığını belirtir.

Bloom'un (1958) bu genel modelinden uyarlanarak spor bağlamına aktarılan yetenek geliştirme yaklaşımı üç temel aşamada ele alınmaktadır:

- (a) Başlangıç aşaması – Bu evrede genç sporcular düzenli antrenmanla tanışır ve potansiyel yetenek taşıyan bireyler olarak tanımlanırlar.
- (b) Gelişim aşaması – Sporcular bu süreçte spora daha fazla bağlılık geliştirir, antrenman sıklıkları artar ve uzmanlık düzeylerinde ilerleme kaydederler.
- (c) Ustalık ya da mükemmellik aşaması – Bu son aşamada sporcular, performans becerilerinde en üst düzeye ulaşarak profesyonel yeterlik seviyesine erişirler.

Bloom, sanat, bilim ve spor alanlarında üstün yetenek gösteren 120 bireyi inceleyerek geliştirdiği modelinde, bireyin yetenek alanına önce ilgi duyduğunu, ardından bu alana yönelik bağlılık geliştirdiğini ve nihayetinde bu alanı yaşamının merkezine yerleştirdiğini öne sürmektedir. Ayrıca Bloom, yetenek gelişiminin uzun süreli özveri ve kararlılık gerektirdiğini vurgularken, başarıya ulaşmada sosyal çevreden sağlanacak desteğin de kritik bir rol oynadığını ifade etmiştir (Russell, 2001).

Bloom'un (1985) yaklaşımına benzer şekilde Salmela (1994), sporcuların kariyerleri boyunca aşmaları gereken aşamaları içeren açıklayıcı bir kariyer gelişim modeli sunmuştur. Salmela'nın modelinde üç aktif (başlangıç, gelişim, ustalık) ve bir pasif (sporu bırakma) olmak üzere dört temel evre bulunmaktadır. Bu modele göre sporcular,

kariyerlerine genellikle çocukluk döneminde spora katılarak başlar (başlangıç evresi) ve bu dönemde çocukların spora yönelmesinde ebeveynlerin rolü oldukça belirleyicidir. Sonrasında, sporcuların spora olan bağlılığı derinleşirken, beceri kazanımı ve teknik gelişimlerine daha fazla odaklandıkları görülür (gelişim evresi). Ustalık aşamasında ise, sporcular zamanlarının büyük bir kısmını antrenman ve yarışmalara ayırarak yüksek performansa ulaşmayı hedefler. Salmela'ya (1994) göre son evre olan bırakma sürecinde, sporcuların spora olan bağlılıkları azalmaya başlar çünkü kariyerlerinin sonuna yaklaşmışlardır.

Spor kariyerinin farklı aşamalarını tanımlayan bir diğer model ise Côté (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde spor kariyeri; deneme, uzmanlaşma, yatırım ve ustalık gibi çeşitli evrelerden oluşmakta ve sporcuların gelişim süreçlerini detaylı bir şekilde açıklamaktadır.

Côté (1999)'un elit düzeyde spor yapan bireylerin aile algılarını inceleyen bir çalışmanın sonucunda geliştirilen modele göre;

İlk aşama olan deneme ya da katılım evresi, 6 ile 13 yaş arasındaki dönemi kapsar ve bu süreçte çocukların spora yönelik duygusal bağları şekillenmeye başlar. Bu dönemde aileler, çocuklarının sporla eğlenmesini ve keyifli vakit geçirmesini destekleyecek olanaklar sunar (Côté, 1999).

İkinci evre, yani uzmanlaşma ya da özelleşme yılları, yaklaşık olarak 13–15 yaş grubunu kapsamaktadır. Bu aşamada çocuklar, daha önce keyif amaçlı katıldıkları spor etkinliklerinden sıyrılarak, belirli bir ya da birkaç spor dalına yoğunlaşmaya başlar. Bu geçişle birlikte antrenman süresi artar, spor dalına özgü becerilerin gelişimi ön plana çıkar ve ders dışı etkinliklere ayrılan zaman azalır (Côté, 1999).

Üçüncü ve son aşama olan ustalık ya da gelişim evresi, 15 yaş ve sonrasını kapsar. Bu dönemde amaç, çocuğun tek bir spor dalında elit düzeye ulaşmasını sağlamaktır. Rekabetin ön plana çıktığı bu evrede, teknik ve taktik yetkinliklerin gelişimi kritik hâle gelir. Aileler ise bu süreçte çocuklarının spor kariyerine daha fazla odaklanarak, antrenmanlara engel teşkil edebilecek tüm unsurları ortadan kaldırmaya çalışır. Spor kariyeri, sporcunun uzun vadeli gelişim süreci boyunca farklı aşamalardan ve geçişlerden oluşan karmaşık bir yapıya sahiptir (Côté, 1999; Alfermann ve Stambulova, 2007).

Bu geçişleri sistematik şekilde ele alan modellerden biri de Stambulova'nın (1994) Rus sporcular üzerinde yürüttüğü çalışmaya dayanan ve altı normatif geçiş üzerine inşa ettiği Analitik Spor Kariyeri Modeli (Analytical Athletic Career Model)'dir.

Stambulova'nın (1994) bu modele göre spor kariyerinin öngörülebilir aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır:

- (a) sporda uzmanlaşmanın başlangıcı,
- (b) seçilen branşta yoğun antrenman dönemine geçiş,
- (c) gençler düzeyinden A takımı seviyesine geçiş ile yüksek performans hedefi,
- (d) amatör seviyeden profesyonel düzeye geçiş,
- (e) zirve performans aşaması ve
- (f) sporculuk kariyerinin sona erdiği emeklilik dönemi.

Model, bu her bir geçiş evresinin sporcular açısından temel stres ve uyum noktaları olduğunu ifade eder. Sporcuların bu geçişleri ne ölçüde başarılı şekilde tamamlayacakları ise büyük ölçüde içsel kaynaklar (benlik algısı, motivasyon, kişisel özellikler) ile dışsal destek unsurlarına (aile, antrenör desteği, finansal olanaklar) bağlıdır (Alfermann ve Stambulova, 2007; Côté, 1999; Wylleman, De Knop, Ewing ve Cumming 2000).

2.3.2. Spor kariyeri ile ilgili geçiş modelleri

Kariyer geçiş modelleri, bir geçiş sürecine ilişkin nedenleri, gereksinimleri, başa çıkma yöntemlerini ve ortaya çıkan sonuçları ele alır. Bu modellerde, başa çıkma mekanizmaları merkezi bir yer tutar ve sporcuların çeşitli geçiş taleplerine uyum sağlamak amacıyla benimsedikleri stratejileri kapsamlı bir şekilde açıklar (Alfermann ve Stambulova, 2007). Ayrıca bu modeller, geçiş sürecinin yönü ile elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkiyi de açıklamaya çalışır. Bu çerçevede dikkat çeken modellerden biri, Schlossberg'in (1981) geliştirdiği ve bireylerin geçiş deneyimlerindeki çeşitliliği anlamaya yönelik İnsanın Geçişe Uyum Modeli (Model of Human Adaptation to Transition)'dir.

Schlossberg'in (1981) bu model, geçiş sürecine uyumu etkileyen üç temel unsura odaklanır:

- (a) bireysel özellikler (örneğin yaş, benzer geçmiş deneyimlerin varlığı),
- (b) geçiş öncesi ve geçiş sürecine ait çevresel koşullar (örneğin aile ve arkadaşlardan alınan sosyal destek, kurumsal olanaklar),
- (c) geçişin birey tarafından nasıl algılandığı (örneğin geçişin ani mi yoksa kademeli mi olduğu, stres düzeyi, olumlu ya da olumsuz etkisi).

Model, adaptasyon sürecini bireyin geçişle yüzleşme aşamasından, bu süreci yaşamına entegre etme aşamasına kadar ilerleyen bir yolculuk olarak tanımlar (Stambulova ve Wylleman 2019).

Schlossberg'in (1981) genel psikolojik temelli bu modelinin ardından, sporculara özgü geçiş süreçlerini açıklamak amacıyla çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu modeller arasında en bilinenlerden biri, Taylor ve Ogilvie (1994) tarafından ortaya konulan ve sporcuların emeklilik sürecine uyumlarını açıklamaya yönelik geliştirilen Emekliliğe Uyum Modeli (The Conceptual Model of Adaptation to Retirement among Athletes)'dir.

Taylor ve Ogilvie (1994) bu model çerçevesinde sporcuların spordan tamamen uzaklaştıkları geçiş süreci değerlendirilmiş ve şu temel bileşenler ele alınmıştır:

- (a) geçişi tetikleyen nedenler (örneğin yaşın ilerlemesi, takıma seçilememek, sakatlık ya da kişisel tercihler),
- (b) gelişimsel faktörler (sporculuk deneyimi, kimlik algısı, sosyal aidiyet gibi unsurlar),
- (c) başa çıkma süreçleri ve destek kaynakları (başa çıkma becerileri, sosyal çevre desteği, emeklilik öncesi hazırlık düzeyi),
- (d) geçişin yapısı (krizle sonuçlanan ani geçişler ya da planlı ve sağlıklı geçiş süreçleri),
- (e) geçişe verilen olumsuz tepkilere yönelik müdahale stratejileri (bilişsel, duygusal, davranışsal ve sosyal yönlerden destek mekanizmaları).

Her ne kadar bu model, geçiş süreçlerinin doğasını anlamada çeşitli katkılar sunmuş olsa da, esas olarak spordan ayrılış sürecine odaklandığı için; spor kariyerinin içindeki geçişleri, örneğin spordan yükseköğretime geçiş gibi normatif aşamaları açıklamada yetersiz kalmaktadır (Stambulova, 2003).

Schlossberg'in (1981) modelinin oldukça genel bir yapıya sahip olması ve spor odaklı olmaması, Taylor ve Ogilvie'nin (1994) emeklilik modelinin ise aşırı derecede özel bir geçişe odaklanması nedeniyle, bu iki modelin sınırlılıklarını aşmak amacıyla, Stambulova tarafından geliştirilen Spor Kariyeri Geçiş Modeli (Athlete Career Transition Model) literatüre kazandırılmıştır. Bu model, Rus sporcuların kariyer geçişlerine ilişkin yürütülen deneysel bir çalışmadan (Stambulova, 1994) elde edilen bulgulara dayanmaktadır ve ilk kez 2003 ve 2009 yıllarında sistematik olarak sunulmuştur. Model, iki temel geçiş sonucunu ele almaktadır: başarılı geçiş ve krizle sonuçlanan geçiş. Başarılı bir geçiş, sporcunun geçiş sürecine ilişkin taleplerle, sahip olduğu başa çıkma kaynakları ve stratejileri arasında güçlü bir uyum kurarak bu talepleri etkili bir şekilde yönetebilmesiyle gerçekleşir. Buna karşılık, kriz olarak tanımlanan geçiş durumu, sporcu talepleri karşısında etkili bir başa çıkma gösteremediğinde ortaya çıkar (Stambulova, 2003; Stambulova ve ark., 2009)

Modelde, geçiş talepleri; sporcunun mevcut durumu ile olmak istediği ya da olması gereken konum arasındaki gelişimsel çatışmalardan kaynaklanır ve sporcuyu kaynaklarını devreye sokmaya ve başa çıkma yöntemleri geliştirmeye zorlar. Bu bağlamda, sporcunun geçiş sürecindeki başarısı, sahip olduğu başa çıkma kaynakları ile karşı karşıya olduğu engeller arasında kurulan dengeye bağlıdır. Başa ıkma kaynakları, sporcunun bilgi düzeyi, becerileri, kişilik özellikleri, içsel motivasyonu, sosyal destek ağı ve mali kaynaklar gibi süreci kolaylaştıran içsel ve çevresel faktörleri kapsar. Öte yandan, geçiş engelleri; yetersiz bilgi veya beceri, kişiler arası problemler, ekonomik destek eksikliği ya da sporu akademik veya mesleki yaşamla uyumlu hâle getirmedeki zorluklar gibi, başa çıkmayı zorlaştıran tüm iç ve dış etkenleri içerir (Stambulova vd., 2009).

2.3.3. Bütünsel spor kariyeri modeli

Wylleman vd (2004), daha önce sunulan modellerden farklı olarak spor kariyerinin yalnızca aktif sporculuk döneminde değil, aynı zamanda sporculuk sona erdikten sonra da yaşam boyu bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmacılar, sporcuların yalnızca spor alanındaki geçişleriyle değil, aynı zamanda hayatlarının diğer alanlarında (örneğin, lise eğitiminden üniversiteye geçiş ya da genç takımdan A takıma yükselme gibi) karşılaştıkları geçişlerin de bu sürece entegre edilmesinin önemine dikkat çekmişlerdir.

Bu doğrultuda Wylleman vd.(2004), öğrenci-sporcular, profesyonel sporcular ve eski olimpiyat sporcularının kariyer gelişimlerine ilişkin verilerden yararlanarak, Bütünsel Spor Kariyeri Modelini ortaya koymuşlardır. Bu model, spor kariyerindeki geçişlerle bireyin diğer yaşam alanlarındaki geçişlerin çoğu zaman eş zamanlı gerçekleştiğini ileri sürer.

Model, yaşamın farklı alanlarında ortaya çıkan geçişlerin bir araya gelmesinin, sporcular açısından stresli durumlara neden olabileceğini öngörmekte ve hem spor içi hem de spor dışı taleplerin örtüşmesini dikkate alabilmek için "bütün birey" ve "bütün kariyer" yaklaşımını benimsemektedir. İlk olarak geliştirildiğinde bu model; spor, psikolojik, psikososyal ve akademik/mesleki olmak üzere dört gelişim düzeyini içermekteydi (Wylleman vd., 2004). Ancak 2013 yılında Reints ve Wylleman tarafından modele finansal gelişim boyutu da eklenmiş ve beş gelişim alanına ulaşılmıştır. Son olarak 2019'da Wylleman tarafından yapılan güncellemeyle, bu modele hukuki/yasal gelişim düzeyi de dâhil edilmiştir (Reints ve Wylleman, 2013).

2.4.Kariyer Farkındalığı

Kariyer farkındalığı kavramı, bireylerin kariyer yollarını belirledikten sonra karşılaşılabilecekleri mesleki fırsatları, gereklilikleri ve özellikleri tanıma becerisiyle ilişkilidir ve bu farkındalık, iş yaşamını etkili şekilde yönlendirme ve yönetme açısından büyük önem taşımaktadır (Hirschi, 2012). Literatürde farkındalık genellikle psikoloji disiplini içerisinde ele alınmakta ve bireyin kendi kararlarını alabilecek bilinç düzeyine ulaşmasıyla bağlantılı bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Taymur ve Türkçapar, 2012). Farkındalık, bireyin kendisinin ve çevresinin bilincinde olmasıyla birlikte, yeterli bilgiye sahip olduğu durumlarda ortaya çıkar (Gerçek ve Pişkin, 2008). Bu doğrultuda, bireylere sunulan istihdam olanakları ya da düzenlemeler, onların farkındalık düzeylerini yükseltmekte ve çalışma hayatına dair bilgi ve görüş geliştirmelerini sağlamaktadır (Meager, Tyers, Perryman, Rick ve Willison, 2002).

Kişilerin erken yaşlarda mesleki yönelim geliştirmemesi, ileriki yaşamlarında kariyerlerini net bir biçimde tanımlamalarını zorlaştırmaktadır (Bırol, 2013). Ancak buna rağmen mesleki farkındalığı artırmaya yönelik uygulamaların ve eğitim içeriklerinin yeterince etkili olmadığı görülmektedir (Algadheeb, 2015). Bu nedenle iş yaşamında farkındalık geliştirmeye yönelik uygulamalar oldukça kıymetlidir. Kariyer farkındalığını doğru biçimde anlamak için öncelikle farkındalık kavramının ne anlama geldiğini açıklamak yerinde olacaktır. Mesleki farkındalık; bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri mesleki gelişim sürecine olumlu yansıtma potansiyelleri nedeniyle, hem eğitim hem de düzenleyici alanlarda birçok araştırmacının ilgisini çeken önemli bir değişkendir (Wiroterat, 2013).

Mesleki farkındalık, mesleki bilgi, mükemmeliyetçilik anlayışı, meslekle ilgili duygusal yaklaşımlar, inançlar ve mesleğe hazırlık gibi çeşitli faktörlerin etkileşimiyle oluşan karmaşık bir yapıya sahiptir. Buna ek olarak, bireyin motivasyon seviyesi, iş ortamının kalitesi ve meslekle ilgili bilgi açıklığı gibi unsurlar da mesleki farkındalık düzeyini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Algadheeb, 2015). Kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin temel yapı taşlarından biri olarak değerlendirilmektedir çünkü bireylerin belirli alanlara veya meslek gruplarına olan ilgisi, genellikle yeterli düzeyde değildir. Nitekim yapılan araştırmalar, üniversite öğrencilerinin genellikle eğitim süreçlerinin son dönemlerinde kariyer fırsatlarını keşfetmeye başladıklarını ve bu doğrultuda yarı zamanlı ya da tam zamanlı iş deneyimleri edinmeye yöneldiklerini ortaya koymaktadır (Atfield ve Purcell, 2010).

Kariyer farkındalığı kavramına ilişkin doğrudan tanımlanmış, yerleşik bir teorik çerçeve henüz bulunmamaktadır (Hirschi, 2012). Bu çalışmada, kariyer farkındalığı farklı bir bakış açısıyla ele alınmış ve teorik bir zemine oturtulabilmesi adına, kariyer teorileri arasında önemli bir yeri olan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, çalışmanın temel teorik altyapısını oluşturmaktadır (Lent, Brown ve Hackett2002).

Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme kuramından yola çıkılarak Lent vd. (2002) tarafından geliştirilen bu kuram, bireyin kariyer ilgilerinin ve tercihlerinin nasıl şekillendiğini açıklamakta, ayrıca bu tercihler sonrasında bireyin hangi eylemlerde bulunduğunu inceleyerek kariyer sürecine bütüncül bir bakış sunmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramının temelinde yer alan "dikkat etme" ve "hazır bulunuşluk" gibi kavramların, bu çalışmada ele alınan mesleki kariyer farkındalığı anlayışıyla doğrudan ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir.

Kurama göre bireyin kariyer sürecini etkili bir biçimde yönetebilmesi ve yönlendirebilmesinde sosyal çevrenin etkisi belirleyici bir unsurdur. Aynı zamanda sosyal bilişsel kariyer kuramı, bireyin öz-yetkinlik algısıyla doğrudan bağlantılıdır ve bu algının, bireyin kariyerine dair karar alma ve uygulama süreçlerindeki bilişsel yeterliliği ile ilişkili olduğu özellikle vurgulanmaktadır (Yaşar ve Sunay, 2019).

2.4.1. Kariyer farkındalığını etkileyen faktörler

Çocukların kariyer gelişimi üzerinde ailenin olumlu etkilerini ortaya koyan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar, mesleki gelişimi destekleyici tutumlar sergileyen ebeveynlerin çocuklarının kariyer planlaması konusunda daha bilinçli olduklarını (Bearg, 1979), meslek seçimi sürecinde daha fazla araştırma yaptıklarını (Palmer ve Cochran, 1988) ve karar verme aşamasında daha az kararsızlık yaşadıklarını göstermektedir (Kush ve Cochran, 1993).

Başka bir araştırma da ebeveynlerin ilgili, şefkatli ve sürece katılımcı yaklaşımlar sergileyerek çocuklarının kariyer gelişimine olumlu katkılar sunduğunu ortaya koymuştur (Altun, 2019). Kariyer tercih sürecinde ebeveynlerinden alınan desteğin, çocukların karar alma süreçlerine yönelik bilişsel ve motivasyonel etkilerle doğrudan bağlantılı olduğu görülmektedir (Katz, Cohen, Green-Cohen ve Morsiano-davidpur, 2018). Bu doğrultuda, bireyin yalnızca kendi yaşamını değil, toplumu da etkileyebilecek kadar önemli olan meslek seçim süreci, aileden alınan yapıcı destek ve yönlendirme sayesinde daha olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Gati, Levin ve Tal, 2019).

Aile faktörünün çocukların kariyer gelişimi üzerindeki etkisini anlamak için ebeveynlerin sosyo-ekonomik statüsü, eğitim düzeyi ve sahip oldukları meslekler gibi değişkenlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Hearn, 1984, 1988). Araştırmalar, ebeveynin eğitim seviyesinin çocukların kariyer tercihlerinde etkili bir unsur olduğunu göstermektedir (Ogunlade, 1973). Eğitim düzeyi düşük olan ebeveynlerin, meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları nedeniyle çocuklarıyla kurdukları iletişim sınırlı kalabilmekte ve okul başarısına yönelik destekleri yetersiz olabilmektedir (Irwin ve Elley, 2013). Kinnane ve Pable'nin (1962) çalışmasında, ebeveynin eğitim düzeyi azaldıkça çocukların daha yüksek maaşlı, iş güvencesi olan ve maddi kazancı ön planda tutan mesleklere yöneldiği tespit edilmiştir.

Diğer yandan, babasının eğitim düzeyi yüksek olan öğrencilerin, girişimcilik ve kendi işini kurma eğilimlerinin daha belirgin olduğu gözlemlenmiştir (Arslan, 2002). Çakar ve Kulaksızoğlu (1997) tarafından yapılan bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek olan ebeveynlerin çocuklarının mesleki olgunluklarının daha yüksek olduğu ve kariyer kararı alma ile bu kararı uygulamaya koyma davranışlarının daha sık gözlemlendiği belirtilmiştir. Sarıkaya ve Khorshid'in (2009) bulgularına göre, yüksek öğrenim görmüş anneler mesleklere karşı daha olumlu bir tutum sergilerken, mesleklerin avantajlarını ön planda değerlendirmekte; düşük eğitimli annelerin ise çocuklarının meslek seçim sürecine olumsuz etki edebildiği veya yönlendirici olamadığı tespit edilmiştir.

Annelerle yapılan bir araştırmada, çalışan annelere sahip çocukların, çalışmayan annelerin çocuklarına kıyasla geleneksel olmayan meslekler de dâhil olmak üzere daha geniş bir meslek yelpazesine yöneldikleri tespit edilmiştir (Whiston ve Keller, 2004). Bu durum, profesyonel bir mesleği olan annelerin daha çeşitli meslek alanlarına hâkim olabildiklerini ve bu doğrultuda çocuklarını farklı mesleki seçenekler konusunda daha bilinçli biçimde yönlendirebildiklerini göstermektedir (Özyürek ve Kılıç, 2002).

Ebeveynlerin ekonomik koşulları, çocuklarına sunabilecekleri eğitim olanaklarının kapsamını ve süresini belirlemektedir (Elmacıoğlu, 2001). Bu nedenle, ailenin sosyoekonomik yapısı, çocukların kariyer gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Kazi ve Akhlaq (2017), sosyoekonomik düzeyi düşük olan ailelerin çocuklarının, kariyer planlamasında daha fazla hatalı karar verdiğini ve maddi sınırlılıklar sebebiyle genellikle daha kısa eğitim süresi gerektiren meslekleri tercih ettiklerini belirtmiştir. Benzer şekilde, başka araştırmalar da düşük gelirli ailelerin, çocuklarının kariyer gelişimini destekleme ve teşvik etme konusunda yetersiz kaldıklarını (Hsieh ve Huang, 2014) ve bu ailelerin

çocuklarından daha düşük düzeyde eğitim ve mesleki başarı beklentisine sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Deng, He ve Zhao, 2013; Sheng, 2012).

Kinnane ve Pable (1962), yüksek sosyoekonomik statüye sahip ailelerin çocuklarının, ailelerinin sosyal imajını sürdürme baskısıyla prestijli mesleklere yöneldiklerini ifade etmiştir. Buna karşın Tecimer'in (2017) lise öğrencileriyle gerçekleştirdiği araştırmada, ailelerinden maddi destek alan öğrencilerin kendilerini daha sağlıklı değerlendirebildikleri ve gelecekleri hakkında daha bilinçli planlama yapabildikleri görülmüştür. Arslan (2002) ise, gelir seviyesi arttıkça bireylerin girişimcilik eğilimlerinin ve kendi işini kurma isteklerinin yükseldiğini vurgulamıştır. Sarıkaya ve Khorshid (2009) tarafından yürütülen bir çalışmada, öğrencilerin üniversiteye giriş sınavında seçtikleri puan türlerinin, ailenin gelir-gider dengesiyle bağlantılı olduğu bulunmuştur.

Ailenin sahip olduğu sosyokültürel düzey de çocukların yalnızca kariyer gelişimini değil, aynı zamanda mesleki değerlerini de şekillendirmektedir (Ferry, 2006). Ebeveynlerin mesleklerine yönelik tutumları, çocuklarına doğrudan iş ve meslek değerleri olarak yansımaktadır. Örneğin, orta sınıf bir ailede yetişen bir çocuk kendi kararlarını verme değerini içselleştirirken, işçi sınıfında büyüyen bir çocuk genellikle başkalarının otoritesine uyma değerini benimsemektedir (Aslan, 2002; Centers ve Bugental, 1966). Tüm bu araştırma sonuçları, kariyer seçimi ve gelişimini etkileyen pek çok faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bu faktörlerden özellikle aile etkisinin ölçülebilmesi amacıyla çeşitli ölçekler geliştirilmiştir.

Bu kapsamda, Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld(2010) tarafından, bireyin kariyer ve meslek seçiminde aile etkisini değerlendirmek üzere "Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği"ni geliştirmişlerdir. Altun (2019) lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisini; Tecimer (2017) aile rolünün çeşitli değişkenler açısından incelenmesini; Solmaz (2015) meslek lisesi son sınıf öğrencilerinde ailenin etkisini; Özgeldi ve Kılıç (2019) ise meslek seçimine yönelik aile etkisini belirlemek amacıyla bu ölçeği kullanmıştır. Sonrasında Özünlü ve Bacanlı (2015) de Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'ni Türk lise öğrencilerine uyarlamıştır.

Dursun ve Kara (2019), kariyer karar verme sürecinde yaşanan güçlüklerin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ailenin kariyer seçimindeki etkisini incelemek amacıyla ilgili ölçeği kullanmışlardır. Benzer şekilde, Şeker ve Kaya (2018) tarafından lise öğrencilerine yönelik olarak geliştirilen Meslek Seçiminde Aile Desteği Ölçeği, aynı amaca hizmet etmek üzere hazırlanmıştır.

Taş ve Özmen (2019) ise, meslek seçimi sürecinde aile desteği ile kariyer uyum yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla söz konusu ölçüm aracından yararlanmışlardır. Bu alanda geliştirilen ölçekler ve literatürde yer alan bulgular, bireyin kariyer gelişimi sürecinde ailenin ne denli etkili bir role sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

2.4.2. Kariyer farkındalığının öğrencilere sağladığı faydalar

Bireylerin kariyer hedeflerini netleştirmelerine katkı sağlamaktadır (Ernst ve Bowen, 2014). Mesleki amaçlara odaklanmalarına yardımcı olarak, etkili bir kariyer planı oluşturmalarına ve karar verme süreçlerinde daha bilinçli hareket etmelerine destek olmaktadır (Ndung'u, 2008; Lau, Chung ve Wang, 2021; Deng, Zeng, Liang ve Qiu, 2022). Ayrıca bireylerin, kariyerlerine ilişkin kararları alabilecek yeterliliğe erişmelerine katkı sunmaktadır (Lee, Lee ve Dopson, 2019). İnançlar, değerler ve benzeri kişisel kaynaklar ile eğitim ve mesleki yaşam arasındaki bağlantıları kurabilme ve mevcut kariyer olanaklarını değerlendirme becerileri kazandırmaktadır (Saranapala ve Devadas, 2020; Mahir, Koehler, Soenarto, ve Slamet, 2019). Aynı zamanda bireylerin sosyal ve mesleki yaşamlarındaki rolleri dengeleme becerilerini geliştirmelerine de yardımcı olmaktadır (Makay, 1980). Kişilerin mesleki gelişimlerini daha bilinçli bir şekilde sürdürebilmeleri adına yapılandırılmış bir yol haritası oluşturmalarını teşvik etmektedir (Venkatesan, 2008; Başoda, 2023).

2.5. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği

Bandura (1997), yetkinlik kavramını tanımlarken, bireyin bir görevi başarıyla tamamlayabilmek için sahip olması gereken inanç ve bu inancı destekleyen davranışlara vurgu yapmaktadır. Bu tanımdan yola çıkılarak geliştirilen kariyer kararı verme yetkinliği kavramı ise; bireyin mesleki gelişimi sürecinde alacağı kararlarda, hedef belirlemede ve meslek seçme aşamalarında kendini tanıması ve bilinçli kararlar verebilme becerisini ifade etmektedir. Bireyin mesleki gelişim sürecindeki başarı düzeyiyle doğrudan bağlantılı olan bu kavram, kariyer planlaması açısından oldukça önemlidir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

Kariyer kararı verme yetkinliği; bireyin mesleki konularda karar alırken, bu kararları uygulama ve sorumluluk üstlenme sürecindeki özgüven düzeyini belirtmektedir (Taylor ve Betz, 1983). Bu bağlamda karar verme yetkinliğine ilişkin inançlar, bireyin yapıcı ve üretken düşünme kapasitesini, stresli durumlara karşı tutumlarını, olaylar karşısındaki

olumlu ya da olumsuz düşünce biçimlerini ve depresyona eğilim düzeylerini etkileyebilecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Hackett ve Betz, 1981). Karar verme yeterliliği yüksek bireyler, mesleki gelişim süreçlerine daha fazla önem verir, kendilerini bu alanda geliştirir ve doğru meslek seçimleri yapma olasılıkları daha yüksektir. Bu bireyler aynı zamanda daha az oranda kariyer kararsızlığı yaşamaktadır (Kahraman, 2020).

Meslek danışmanlığı alanında Hackett ve Betz (1981) tarafından uygulamaya alınan yetkinlik kavramı, bireylerin mesleki gelişim süreçlerinde karşılaştıkları sorunları anlama ve çözüm üretme noktasında önemli katkılar sağlamıştır. Bu kuramsal yaklaşım, bireyin meslek seçimi sürecinde belirlediği hedefe ulaşmasında yetkinliğin belirleyici rol oynadığını ileri sürer. Çünkü kişinin bu hedefe ulaşabilmesi, büyük ölçüde kendi yeteneklerine ve kendine olan güvenine bağlıdır (Serbes, 2024).

2.5.1. Kariyer kararını verirken etkileyen faktörler

Kariyer seçimi ve kariyer gelişimi üzerinde etkili olan faktörlere dair literatürde çeşitli görüşler ve yaklaşımlar yer almaktadır. Bu faktörler oldukça geniş bir yelpazeye yayılmakta ve farklı açılardan ele alınabilmektedir. Her ne kadar bu alanda üzerinde tam bir uzlaşının sağlandığı net bir liste bulunmasa da, yapılan araştırmalar genel olarak bu faktörlerin iki temel grupta incelendiğini göstermektedir: bireysel (içsel) ve çevresel (dışsal) etkenler (Whiston ve Keller, 2004). İçsel faktörler bireyin kendisinden kaynaklanan unsurları içerirken, dışsal faktörler daha çok bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullardan beslenmektedir. Bireyin yetenekleri, kişilik özellikleri, ilgi alanları, değer yargıları, inançları ve cinsiyeti içsel faktörler arasında değerlendirilirken; aile yapısı, toplumsal sınıf, sosyolojik etmenler ile ekonomik ve politik dinamikler dışsal faktörler kapsamında ele alınmaktadır (Öztürk, 2020).

2.5.2. Kariyer kararını etkileyen bireysel unsurlar

2.5.2.1. Yetenekler

Mesleki gelişim üzerinde belirleyici olan en önemli etkenlerden biri bireyin yetenekleridir. Yetenek, genel hatlarıyla bir bilgi ya da davranış hızlı ve etkili biçimde öğrenme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Bu özellikler bireyde doğuştan mevcut olan ancak zamanla çevresel faktörlerle şekillenerek gelişen potansiyellerdir. Kuzgun'un (2014)

sınıflandırmasına göre yetenekler; duyuşsal, zihinsel, psikomotor ve duyuşsal olmak üzere dört ana başlık altında toplanmaktadır. Duyusal yetenekler, bireyin beş duyusuyla algıladığı bilgileri ne ölçüde hızlı ve kaliteli işleyebildiğiyle ilgilidir ve kişiden kişiye değişkenlik gösterir. Zihinsel yetenekler, dikkat, hafıza ve akıl yürütme gibi bilişsel işlevleri kapsar ve bireylerin bu alanlardaki kapasiteleri arasında önemli farklılıklar gözlemlenir. Farklı mesleklerin de farklı zihinsel yeterlilikler talep ettiği bilinmektedir. Psikomotor yetenekler ise hareket koordinasyonu, tepki süresi, el-göz uyumu, ince motor beceriler ve bedensel farkındalık gibi birçok bileşenden oluşur. Duyuşsal yetenek ise bireyin sosyal çevresine uyum sağlama kapasitesini ifade eder (Öztürk, 2020).

Yetenek kavramına yakın bir diğer terim ise beceridir. Beceri, bireyin bilişsel, psikomotor ya da fiziksel alanlarda belirli bir işi gerçekleştirme düzeyiyle ilgilidir. Geçmişte yalnızca fiziksel ve motor faaliyetler için kullanılan bu kavram, günümüzde sosyal yeterlikleri de kapsayacak şekilde genişlemiştir; iletişim becerisi buna örnek olarak verilebilir (Kuzgun, 2014). Yetenek daha çok bireyin sahip olduğu potansiyeli temsil ederken, beceri bu potansiyelin çevresel faktörler ve bireysel ilgiyle birleşerek eyleme dönüşmüş hâlidir (Bloom, 1985). Bu nedenle, her yetenek bir beceriye dönüşemeyebilir. Yeteneklerde genetik faktörlerin, becerilerde ise çevresel etkilerin ön planda olduğu da bu iki kavram arasındaki önemli ayrımlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Yeşilyaprak, 2016).

Psikomotor yetenekler genellikle sanat ve spor gibi özel alanlarda öne çıkarken, zihinsel yetenekler hemen her kariyer alanında temel bir rol oynamaktadır. Arvey, Rotundo, Johnson, Zhang ve McGue (2006), bireylerin zihinsel kapasitelerini anlama çabalarının 20. yüzyılın başlarında başladığını belirtmektedir. O tarihten bu yana bireylerin yeteneklerini anlamaya yönelik birçok bilimsel çalışma yapılmıştır. Bu alandaki öncül çalışmaları ise çoğunlukla askeri amaçlarla Alfred Binet ve Charles Spearman gibi bilim insanları başlatmıştır. Sözel ve performansa dayalı zekâyı ölçmeyi amaçlayan klasik zekâ kuramlarının ardından, çoklu zekâ kuramları ortaya çıkmıştır. Literatürde zekânın hem akademik başarı hem de mesleki yeterlikler üzerinde yüksek düzeyde etkili olduğu birçok araştırmayla desteklenmiştir (Öztürk, 2020).

2.5.2.2. İlgiler

Mesleki gelişimi etkileyen bir diğer temel unsur da bireylerin ilgi alanlarıdır. İnsanlar, çocukluk dönemlerinden itibaren farklı konulara karşı ilgi duyar, bazı şeylerden

hoşlanırken bazılarını tercih etmezler. Yaşanılan deneyimler, bireyin ilgi alanlarının biçimlenmesinde önemli bir rol oynar. Bu ilgi alanları zamanla meslek tercihlerinde belirleyici bir etken haline gelir. Bu nedenle, ilgi alanları ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma yapılmıştır. İnsanların ilgi alanlarını anlamaya yönelik ilk çalışmalar 1930'lu yıllara uzanmakta olup, bu alandaki öncüler arasında Edward Kellog Strong ve Frederic Kuder yer almaktadır (Öztürk, 2020).

Roe ve Siegelman (1964), ilgiyi bireyin özel bir çaba harcamadan kendiliğinden yöneldiği, dikkatini verdiği, takip ettiği, düşünmekten ve uygulamaktan hoşlandığı faaliyetlerin toplamı olarak tanımlamaktadır. İlgi kavramı, bireyin gönüllü olarak bir kişiye, nesneye ya da etkinliğe yönelmesi, doğal bir süreç içinde kendi tercihiyle enerji harcaması ve bu süreçten haz alması olarak açıklanabilir. İlgiler, bireyin çocukluk yıllarından itibaren şekillenmeye başlar; çeşitli alanlara yönelme potansiyeline sahiptir ve zamanla değişebilir (Super, 1980). Yaş ilerledikçe ve birey olgunlaştıkça bu ilgiler daha belirgin hale gelir ve belli konularda yoğunlaşma eğilimi gösterir. Zamanla bireylerin ilgi duyduğu alanların sayısı azalsa da, bu ilgi alanları daha kalıcı ve istikrarlı bir yapı kazanır. İlgi alanları yalnızca meslek seçiminde değil, aynı zamanda mesleki doyumun sağlanmasında da kritik bir rol üstlenmektedir (Holland, 1997).

2.5.2.3. Mesleki değerler

Mesleki değerler, bireyin bir mesleği seçerken ya da bu mesleği icra ederken elde ettiği kazanımların, kendi değer yargıları içindeki yerini ve önemini ifade etmektedir (Super, 1980). Kişinin yaptığı işle benimsediği mesleki değerler arasında bir uyum söz konusu olduğunda, bu durum genellikle iş tatmininin artmasına katkı sağlar. Statü kazanmak, toplumda saygınlık görmek, prestij sahibi olmak, maddi kazanç elde etmek, ek olanaklardan yararlanmak, düzenli ve güvenli bir gelir elde etmek, sosyal haklara sahip olmak ve toplumun onayını kazanmak gibi unsurlar mesleki değerler kapsamında değerlendirilebilecek temel faktörlerdir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2009). Bununla birlikte, çalışmanın topluma sağladığı katkı, bireylerin yaşamlarına olumlu etkilerde bulunması veya sosyal sorumluluk duygusu gibi değerler de bireyler için öncelikli olabilir. Ancak her bireyin değer öncelikleri farklılık gösterebilir; bir kişi için çok önemli olan bir değer, bir başkası için önemsiz olabilir. Bu değerlerin oluşumunda bireyin aile yapısı, toplumsal cinsiyet rolleri, içinde bulunduğu sosyal çevre, aldığı eğitim ve ideolojik duruşu etkili olabilir (Uğurlu, 2007).

Mesleki değerlerin belirlenmesine yönelik olarak hem ulusal hem de uluslararası ölçekte birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu alandaki en bilinen çalışmalardan biri, Donald Super (1980) tarafından geliştirilen “Çalışma Değerleri Envanteri”dir. Zaman içinde güncellenen bu envanterde, toplamda 12 temel mesleki değer tanımlanmıştır. Bunlar sırasıyla; yaratıcılık, başarı isteği, bağımsızlık, zihinsel uyarım, ekonomik kazanç, prestij, çalışma koşulları, iş güvenliği, üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı, iş ortamındaki sosyal ilişkiler ve işin çeşitliliğidir.

Murphy (2000) ise kariyer değerlerini; bireysel özerklik, mesleki ilerleme, otoriteyle ilişki, başkalarının yararına hizmet üretme, yaratıcılık, finansal kazançlar, ekonomik güvence, yaşam tarzıyla uyum, kişisel gelişim, etkinliklere katılım, saygınlık, risk alma kapasitesi ve sosyal etkileşim arayışı olarak tanımlamaktadır.

2.5.2.4. Kişilik

Başarılı bir meslek yaşamı sürdürmenin ve doğru meslek seçiminin temel taşlarından biri bireyin kişilik özellikleridir (Ordun, 2004). Her birey kendine özgü bir kişilik yapısına sahiptir ve benzer şekilde her meslek dalı da belirli karakteristik özellikler barındırır. Bireyin kişilik yapısıyla örtüşen bir meslek seçmesi, hem iş performansı hem de iş tatmini açısından oldukça önemlidir (Holland, 1997), Ancak bir kişinin kişiliğini net biçimde tanımlamak, bu yapıyı sağlıklı bir biçimde ölçmek, mesleklerin hangi kişilik özelliklerine daha uygun olduğunu belirlemek ve bu doğrultuda isabetli bir eşleştirme yapabilmek oldukça karmaşık ve uzmanlık gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle, kariyer danışmanlığının alanında deneyim gerektirdiği açıktır (Öztürk, 2020).

Taymur ve Türkçapar (2012), kişiliği doğrudan gözlemlenemeyen ancak bireyin davranışları, yaşantıları ve olaylara verdiği tepkiler üzerinden dolaylı olarak çıkarılabilen temel davranış kalıpları şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir yaklaşıma göre kişilik, bireyin çevresine uyum sağlamasını kolaylaştıran, istikrarlı davranış örüntülerini ifade eder. Kişilik, bireyin zihinsel özelliklerini, alışkanlıklarını, davranış biçimlerini ve tutumlarını oluşturan özgün yapının bütünüdür (Fındıkcı, 1999).

Cervone ve Pervin (2022), kişiliğin oluşumunda birçok unsurun etkili olduğunu ileri sürmektedir. Genetik yapı ve fizyolojik özellikler, kültür, aile yapısı, sosyal çevre, ekonomik sınıf, yaşanılan yerin coğrafi ve fiziksel koşulları, medya etkisi, eğitim süreci ve bireyin ailedeki doğum sırası bu etmenler arasında sayılmaktadır. Kişiliği şekillendiren bu

kadar çok faktör varken, tek bir bireyin kişilik yapısını anlamlandırmak da oldukça güçleşmektedir. Zira tüm bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesi gereklidir.

Tıpkı ilgi ve değerlerde olduğu gibi, kişilik de birçok farklı unsurun etkileşimiyle şekillenir. Kalıtsal ve biyolojik yapı, ailevi etkiler, çevresel koşullar, kültürel öğeler ve eğitim süreci kişilik gelişiminde etkili rol oynar. Her birey bu faktörlerden farklı derecelerde etkilendiği için ortaya çıkan kişilik yapıları da birbirinden farklılık gösterir (Ordun, 2004).

2.5.3. Kariyer kararını etkileyen sosyolojik unsurlar

2.5.3.1. Cinsiyet algısı

Cinsiyetin kariyer gelişimi üzerindeki etkisi, biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olmak üzere iki temel boyutta incelenebilir (Barron, 2003). Tarihsel süreçte ve farklı toplumsal yapılar içinde, cinsiyetin kariyerle ilişkisi önemli değişkenlikler göstermiştir. Özellikle ataerkil düzenin hâkim olduğu dönemlerde ve bugün dahi bu yapının sürdüğü toplumlarda, dışarıda çalışmak erkeklerle, ev içi roller ise kadınla özdeşleştirilmiştir. Bu bağlamda, kadınların kariyer planlaması yapmaları ve kariyer basamaklarını tırmanmaları uzun süre boyunca ciddi kısıtlamalarla karşı karşıya kalmıştır (Özkaplan, 2009). Kadınların mesleki fırsatlara erişimi büyük ölçüde modernleşme süreciyle birlikte mümkün hâle gelmiştir. Bununla birlikte, çağdaş toplumlarda kadın hareketlerinin güçlenmesine rağmen, kadınlara yönelik mesleki ayrımcılık hâlâ yaygın bir şekilde varlığını sürdürmektedir (Nicholson, 1993).

Çeşitli araştırmalarda, kadınlara yönelik olumsuz yargıların iş dünyasında hâlâ etkili olduğu görülmektedir. Bu önyargılar kadınların daha itaatkâr, edilgen, duygularını kontrol etmekte zorlanan, sayısal düşünmede yetersiz, mantıklı kararlar almakta güçlük çeken ve kararsız bireyler olduğu yönündedir. Öte yandan, erkekler çoğunlukla liderlik vasfına sahip, mantıklı, analitik düşünen ve rekabetçi bireyler olarak tanımlanır. Bu kalıp yargılar, toplumsal cinsiyetin kariyer gelişimi üzerindeki olumsuz etkilerini açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Barron, 2003).

Türkiye, modernleşme sürecini henüz tamamlamamış bir ülke olarak, kadınların kariyer gelişiminde bazı özgül farklılıkların yaşandığı bir konumdadır. Kadınlar sıklıkla kariyer tercihlerini annelik rolüyle ve ev içi sorumluluklarla uyumlu mesleklerden yana kullanmakta, çoğunlukla öğretmenlik gibi sosyal açıdan kabul gören alanlara

yönlendirilmektedir. Kadın için “iyi eş” ya da “iyi anne” olmak, kimi zaman kariyerin doğal bir uzantısı olarak görülmektedir. Bu algı özellikle çocuk sahibi olma sürecinde kariyerin sekteye uğramasına neden olmakta, dolayısıyla kadınlar mesleki ayrımcılıkla karşı karşıya kalabilmektedir (Özkaplan, 2009).

Toplumsal ve kültürel faktörler, cinsiyetin kariyerle ilişkisini belirginleştirmektedir. Tarihten gelen geleneksel düşünceler toplumsal cinsiyet algılarını şekillendirmekte ve bu durum, bireylerin kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öte yandan, biyolojik farklılıkların da belirli mesleki yeterlilikler üzerinde etkisi olabileceği araştırmalarla ortaya konmuştur. Örneğin, erkeklerin matematiksel düşünme, mekânsal algı ve mekanik alanlarda genellikle daha yüksek başarı gösterdiği, kadınların ise sosyal iletişim becerileri ve el-göz koordinasyonunda daha başarılı olduğu bulunmuştur (Greenhaus ve Callanan, 2006).

2.5.3.2. Aile

Bireyin kariyer tercihlerinde aile etkisi, özellikle seçim sürecinde, göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir faktördür. Geleneksel değerlerin ve muhafazakâr yapının hâlâ güçlü olduğu toplumlarda, özellikle Türkiye gibi ülkelerde, ebeveynler çocuklarının hukuken yetişkinliğe ulaşmalarına rağmen hem maddi-manevi destek sunmayı hem de yaşamlarına müdahil olmayı sürdürmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki, öğrenciler lise yıllarında alan tercihi yaparken ya da üniversitede bölüm belirlerken ailelerinin ciddi ölçüde etkisi altında kalmaktadır (Şengün, 2013). Ancak bu yönlendirmeler çoğu zaman çocuğun ilgi alanları ve yetenekleri doğrultusunda değil; ebeveynlerin kendi idealleri, mevcut aile meslekleri ya da aile içindeki bazı dinamikler doğrultusunda yapılmaktadır. Henüz karar alma olgunluğu gelişmemiş bireyler, aile baskısı ile seçtikleri alan ya da meslek nedeniyle daha sonra pişmanlık ya da memnuniyetsizlik yaşayabilmektedir (Pişkin, 2002).

Ailelerin kariyer sürecine yönelik bir diğer olumsuz etkisi ise beklentilerinin yüksekliği ve bu beklentilerin yarattığı psikolojik baskıdır. Bu durum, öğrencilerde stres ve kaygıya yol açarken; hedeflerine ulaşamayan bireylerde ise hayal kırıklığı ve özgüven problemlerine sebebiyet verebilmektedir. Çok sayıda araştırmada, ebeveynlerin yüksek beklentilerinin öğrencilerin akademik performansı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Zaten akademik başarı konusunda baskı altında olan bireyler, bir de

ailelerinin beklentilerini karşılayamama endişesiyle daha yoğun bir psikolojik yük taşımak zorunda kalmaktadır (Stipek, 2002).

Bu bulgular doğrultusunda, Türkiye gibi aile bağlarının güçlü olduğu toplumlarda, kariyer kararları, kariyer planlaması ve kariyer gelişimi süreçlerinde aileleri tamamen dışlamak mümkün değildir. Ancak bu sürecin olumsuz değil, olumlu katkılarla desteklenmesi mümkündür (Pişkin, 2022).

2.5.3.3.Sosyoekonomik durum –kültürel alt yapı

Bireyin ve ailesinin içinde bulunduğu sosyoekonomik statü (SES), hem bireyin eriştiği eğitim kalitesini hem de kariyer yolculuğunu önemli ölçüde şekillendirmektedir. Bu bağlamda, karşılıklı etkileşim içinde olan döngüsel bir yapıdan söz etmek mümkündür (Hearn, 1984, 1988). Bireyin ait olduğu sosyoekonomik sınıf, onun eğitim fırsatlarını ve meslek seçimini etkilerken; alınan eğitim ve izlenen kariyer yolu da kişinin gelecekteki sosyal konumunu belirlemektedir. Dolayısıyla, daha alt gelir gruplarına mensup bireylerin sahip oldukları eğitim imkânları ve kariyer alternatifleri genellikle sınırlı kalmaktadır. Ancak bu döngüyü kırmayı başaran bireyler, sosyal hareketlilik sağlayarak daha üst sosyal sınıflara geçiş yapabilmektedir (Hirschi, 2012).

Diğer araştırmalar ise sosyoekonomik statü ile bireylerin mesleki değerleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Bu çalışmalarda, düşük SES grubundaki öğrencilerin daha çok sosyal bilimleri tercih ettiği, buna karşılık yüksek SES grubundaki bireylerin idari bilimlere yönelme eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Ayrıca, üst sosyoekonomik sınıfa mensup öğrenciler kariyer değerleri açısından yüksek gelir ve statüye öncelik verirken; orta gelir grubundaki öğrenciler ise topluma katkı sağlamayı ve başkalarına yardım etmeyi daha fazla önemsemektedir (Gerçek ve Pişkin, 2008).

2.6. Türkiye’de Üniversitelerde Kariyer

Günümüzde üniversiteler bünyesinde faaliyet gösteren kariyer merkezleri, öğrenciler ile iş dünyası arasında hayati bir köprü rolü üstlenmektedir. Bu merkezler, öğrencilerin kendilerini tanımlarına, ilgi alanları ve yeteneklerini keşfetmelerine, kişiliklerine ve becerilerine uygun meslekleri belirlemelerine ve seçtikleri mesleklerde başarılı bir kariyer inşa etmelerine yardımcı olacak olanaklar sunmaktadır. Bu hizmetlerin etkili bir biçimde sunulabilmesi için, öğrenci ve mezunların kariyer merkezlerinden beklentilerinin net bir biçimde tanımlanmış olması önemlidir. Kariyer danışmanlığı süreci, 1909 yılında Frank

Parsons'ın Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk mesleki rehberlik ofisini kurmasıyla başlamış ve zaman içinde profesyonel hizmet sunan kurumsal bir yapıya dönüşmüştür. Günümüzde kariyer merkezleri, bireylere yönelik mülakatlar düzenlemekte, çeşitli seminer ve eğitimler aracılığıyla danışmanlık sağlamaktadır (Kara, Güler, Tuna ve Hitay, 2016).

Kariyer merkezlerinin temel rollerinden biri, öğrencilere ve mezunlara kariyer planlaması ve yönetimi konularında rehberlik etmektir. Öğrencilerin geleceklerini yapılandırmalarında onlara yol gösteren bu birimler, aynı zamanda iş dünyası ile öğrenciler arasında etkili bir iletişim köprüsü oluşturmaktadır (Sav, 2008). Üniversitelerde faaliyet gösteren bu merkezler, genç bireylerin mezuniyet sonrasında iş gücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla bilgi ve danışmanlık sunan yapılar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, kariyer merkezlerinin temel hedefi, bireylerin kariyer hedeflerini planlamalarına ve bu hedeflere ulaşmaları sürecinde onlara rehberlik etmektir (Boğazlıyan ve Avşaroğlu, 2022).

Eğitim-öğretim kalitesindeki artış, iş dünyasına donanımlı bireyler kazandırma ihtiyacını daha da önemli hâle getirmiştir. Bu doğrultuda, sadece akademik içerik değil, aynı zamanda kariyer gelişimi odaklı danışmanlık hizmetleri de öğrencilere sunulurken, işgücü piyasasına daha yetkin bireylerin kazandırılması hedeflenmektedir (Cevher, 2013).

Bununla birlikte, günümüzde kariyer merkezleri yalnızca iş ve staj olanaklarının derlendiği birimler olmaktan çıkmış, aynı zamanda işverenlerin en uygun adayları bulabilmek için aktif olarak iş birliği yaptığı platformlara dönüşmüştür. Bu kapsamda, kariyer merkezleri akademik bölümler, mezun ilişkileri birimi ve öğrenci topluluklarıyla sürekli etkileşim içinde bulunmaktadır. Öğrenciler ve mezunlar, bu merkezler sayesinde çeşitli kariyer platformlarına ulaşmakta ve kendi belirledikleri kriterlere göre iş arama süreçlerini daha etkin şekilde yürütebilmektedir (Serbes ve Başol, 2024).

Genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer merkezlerinin sunduğu hizmetlerin öğrencilerin mesleki gelişimini çok boyutlu biçimde desteklediği görülmektedir. Bu hizmetler; bireysel kariyer danışmanlığı, kişisel gelişim odaklı eğitim programları, iş ve staj fırsatları sunma, mezunlar ve diğer profesyonellerle etkileşimi mümkün kılan networking etkinlikleri olmak üzere dört ana başlıkta toplanmaktadır. Bu hizmetlerin temel amacı, öğrencilere mezuniyet sonrasında kariyer bilinci kazandırmak, doğru meslek kararları alabilme becerisi geliştirmek ve kariyer hedeflerine ulaşmaları sürecinde karşılaşılabilecekleri fırsatları değerlendirebilecek donanımı kazandırmaktır (Schaub, 2012).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırma verilerinin toplanması, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin analizi süreçleri açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yapılandırılmış olup ilişkisel ve betimsel tarama modelleri birlikte kullanılarak yürütülmüştür. Bu kapsamda çalışmada, öğrencilerin demografik özellikleri, mesleki kariyer farkındalık düzeyleri ve kariyer kararı verme yetkinliklerine ilişkin veriler nicel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Araştırmanın betimsel boyutunda, öğrencilerin demografik bilgileri ile mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğine ilişkin mevcut durumun ortaya konulması amaçlanmıştır. Betimsel tarama modeli, araştırmaya konu olan değişkenlerin herhangi bir müdahalede bulunulmaksızın, var oldukları biçimiyle tanımlanmasını ve nicel olarak betimlenmesini esas alan bir araştırma modelidir (Karasar, 2019).

İlişkisel tarama modeli kapsamında ise öğrencilerin demografik özellikleri ile mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim durumunu ortaya koymayı ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ile düzeyini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020). Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli, öğrencilerin demografik özellikleri, mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği değişkenlerini bütüncül bir çerçevede ele alarak, hem mevcut durumun betimlenmesini hem de değişkenler arasındaki ilişkisel yapının nicel yöntemler aracılığıyla ortaya konulmasını hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini farklı üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksek okullarında öğrenimlerine devam eden spor yöneticiliği öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; 2024–2025 eğitim öğretim yılında öğrenim gören ve basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenen 468 (192 kadın, 276 erkek) spor yöneticiliği bölümü öğrencisi oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan spor yöneticiliği öğrencilerin demografik özelliklerine ait frekans dağılım tablosu

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	192	41,0
	Erkek	276	59,0
Yaş	19 yaş ve altı	134	28,6
	20-21 yaş arası	154	32,9
	22 yaş ve üzeri	180	38,5
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	135	28,8
	2. Sınıf	73	15,6
	3. Sınıf	98	20,9
	4. Sınıf	162	34,6
Bölüm Tercih	Evet	365	78,0
	Hayır	103	22,0
Akademik Başarı Düzeyi	Düşük	40	8,5
	Orta	297	63,5
	Yüksek	131	28,0
Kariyer Hizmetleri	Yeterli Değil	114	24,4
	Kısmen Yeterli	193	41,2
	Yeterli	161	34,4
Kişilik Uyum	Evet	381	81,4
	Hayır	87	18,6
İş Planı	Lisansüstü	81	17,3
	Sınavlar	105	22,4
	Asker	61	13,0
	Kendi işi	163	34,8
	Diğer	58	12,4
Eğitim/Belge	Yabancı Dil	47	10,0
	Staj	52	11,1
	Yurtdışı	26	5,6
	Mesleki Kurs	121	25,9
	Antrenörlük	34	7,3
	Belge Yok	188	40,2
Anne Eğitim	İlkokul	187	40,0
	Ortaokul	122	26,1
	Lise	104	22,2
	Üniversite	55	11,8
Baba Eğitim	İlkokul	132	28,2
	Ortaokul	128	27,4
	Lise	137	29,3
	Üniversite	71	15,2
Aylık Gelir Düzeyi	17002 TL ve altı	65	13,9
	17003-34000 TL arası	174	37,2
	34001-51000 TL Arası	110	23,5
	51001 TL ve üzeri	119	25,4
Yerleşim yeri	Köy/Kasaba	45	9,6
	İlçe	135	28,8
	İl	125	26,7
	Büyükşehir	163	34,8
İş Deneyimi	Evet	393	84,0
	Hayır	75	16,0
İş Deneyim Türü	Yarı Zamanlı	157	34,0
	Tam Zamanlı	236	50,4

Araştırmaya katılan öğrencilerin %41,0'ını (192) kadın, %59,0'ını (276) erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, %28,6'sının

(134) 19 yaş ve altında, %32,9'unun (154) 20–21 yaş arasında ve %38,5'inin (180) 22 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin sınıf seviyelerine ilişkin dağılım incelendiğinde, %28,8'inin (135) 1. sınıf, %15,6'sının (73) 2. sınıf, %20,9'unun (98) 3. sınıf ve %34,6'sının (162) 4. sınıf düzeyinde öğrenim gördüğü görülmektedir. Bölüm tercihinine yönelik bulgulara göre öğrencilerin %78,0'ı (365) mevcut programı isteyerek seçtiğini, %22,0'si (103) ise bölümü bilinçli bir tercih sonucu seçmediğini belirtmiştir. Akademik başarı düzeylerine bakıldığında öğrencilerin %8,5'inin (40) düşük, %63,5'inin (297) orta ve %28,0'inin (131) yüksek başarı seviyesinde yer aldığı anlaşılmaktadır. Kariyer hizmetlerine ilişkin değerlendirmede öğrencilerin %24,4'ü (114) hizmetleri yeterli bulmazken, %41,2'si (193) kısmen yeterli, %34,4'ü (161) ise yeterli olarak değerlendirmiştir. Öğrencilerin %81,4'ü (381) kişilik özelliklerinin seçtikleri alanla uyumlu olduğunu ifade ederken, %18,6'sı (87) kişilik uyumu hissetmediğini bildirmiştir. Öğrencilerin kariyer planlaması kapsamında geleceğe yönelik hedefleri incelendiğinde, %17,3'ü (81) lisansüstü eğitime devam etmeyi, %22,4'ü (105) sınavlara hazırlanmayı, %13,0'ı (61) askerlik hizmetini tamamlamayı, %34,8'i (163) meslek edindirme kurslarına katılmayı ve %12,4'ü (58) kendi işini kurmayı planladığını belirtmiştir. Yabancı dil ve belge durumuna ilişkin veriler incelendiğinde öğrencilerin %10,0'ının (47) yabancı dil belgesine, %11,1'inin (52) staj belgesine, %5,6'sının (26) yurt dışı deneyimine, %25,9'unun (121) mesleki kurs belgelerine sahip olduğu, %7,3'ünün (34) antrenörlük belgesine sahip olduğu, %40,2'sinin (188) ise herhangi bir belgeye sahip olmadığı görülmektedir. Anne eğitim düzeylerine ilişkin bulgulara göre öğrencilerin annelerinin %40,0'ının (187) ilkokul, %26,1'inin (122) ortaokul, %22,2'sinin (104) lise ve %11,8'inin (55) üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir. Baba eğitim düzeyinde ise %28,2'sinin (132) ilkokul, %27,4'ünün (128) ortaokul, %29,3'ünün (137) lise ve %15,2'sinin (71) üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir düzeylerine bakıldığında öğrencilerin ailelerinin %13,9'unun (65) 17.002 TL ve altında, %37,2'sinin (174) 17.003–34.000 TL arasında, %23,5'inin (110) 34.001–51.000 TL arasında ve %25,4'ünün (119) 51.001–68.000 TL arasında gelir elde ettiği görülmektedir. Yerleşim yeri dağılımı incelendiğinde öğrencilerin %9,6'sının (45) köy/kasabada, %28,8'inin (135) ilçede, %26,7'sinin (125) ilde ve %34,8'inin (163) büyükşehirlerde yaşadığı anlaşılmaktadır. İş deneyimine ilişkin bulgular öğrencilerin %84,0'ının (393) daha önce bir iş deneyimine sahip olduğunu, %16,0'sının (75) ise iş deneyimi olmadığını göstermektedir. İş deneyimi olan öğrencilerin

deneyim türleri dikkate alındığında, %15,6'sının (73) deneyimsiz, %34,0'ının (159) yarı zamanlı ve %50,4'ünün (236) tam zamanlı iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri toplanmadan önce Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kuruluna başvuru yapılmış ve veri toplama süreci 18.01.2024 tarih ve E-30640013-108.01- 179873 sayılı izin ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci öncesinde Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünün 22/03/2024 tarih ve E-47526769-302.08.01-186598 sayılı yazısı ile farklı üniversitelere araştırma formu uygulama izni için başvurulmuştur. İzin onayı alınan üniversitelerin ilgili fakülte ve yüksek okullarının spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine araştırmacı tarafından hazırlanan araştırma formu ulaştırılmış ve gönüllü olur formunu onaylayan katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla üç bölümden oluşan bir araştırma formu kullanılmıştır. Formun birinci bölümünde araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” (MKFÖ) yer almaktadır. Ölçek, öğrencilerin mesleki kariyer farkındalığına ilişkin değerlendirmelerini belirlemeyi amaçlayan maddelerden oluşmaktadır. Formun üçüncü bölümünde ise Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” (KVVÖ) bulunmaktadır. Bu ölçek, öğrencilerin kariyer kararı verme süreçlerindeki yetkinlik düzeylerini belirlemeye yönelik maddeler içermektedir.

3.4.1. Kişisel bilgi formu

Araştırma formunun birinci bölümde demografik bilgiler formu kullanılmıştır. Belirtilen formda cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, spor yöneticiliği bölümünü tercih etme durumu, akademik başarı algısı, üniversitede alınan kariyer hizmetlerinin yeterliliğine ilişkin değerlendirme, kişilik özellikleri ile bölüm uyumuna ilişkin görüş, mezuniyet sonrası planlar, daha önce alınan ek eğitimler, medeni durum, ailedeki çocuk sayısı, anne ve baba eğitim durumu, ailenin aylık gelir aralığı, yaşanılan yerleşim yeri ve öğrencinin daha önce herhangi bir iş deneyimi olup olmadığına ilişkin değişkenler bulunmaktadır.

3.4.2. Mesleki kariyer farkındalığı ölçeği (MKFÖ)

Araştırma formunun ikinci bölümünde öğrencilerin kariyer farkındalığı düzeylerini belirlemek amacıyla Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği (MKFÖ) yer almaktadır. Ölçek geliştirme çalışması sonucunda toplam 18 maddeden oluşan ve dört alt boyut içeren bir yapı elde edilmiştir. Bu alt boyutlar Mesleki Gelişim Yatkınlığı, Mesleki Hazır Bulunma, Kariyer Bilinci ve Mesleki Özgüven olarak adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler “Hiç Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” arasında derecelendirilen 5’li Likert tipinde puanlanmaktadır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Alt boyutlardan elde edilen yüksek puanlar, yüksek kariyer farkındalığı algısını; düşük puanlar ise düşük kariyer farkındalığı algısını göstermektedir.

Tablo 3.1. Mesleki kariyer farkındalığın ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları

Ölçek	Alt boyut	Alpha
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	0,921
	Mesleki Hazır Bulunma	0,832
	Mesleki Bilinç	0,818
	Mesleki Özgüven	0,802
	Ölçek Toplam	0,791

Alt boyutlardan elde edilen yüksek puanlar, yüksek kariyer farkındalığı algısını; düşük puanlar ise düşük kariyer farkındalığı algısını göstermektedir. Araştırmacıların ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarını ölçeğin geneli için $\alpha=0,921$, Mesleki Gelişim Yatkınlığı için $\alpha=.832$, Mesleki Hazır Bulunma için $\alpha=.818$, Kariyer Bilinci için $\alpha=.802$ ve Mesleki Özgüven için $\alpha=.791$ olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler ölçeğin bütün alt boyutlarıyla birlikte yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmada Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeğine ait (MKFÖ) Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayı değerleri Tablo 2’ de yer almaktadır.

Tablo 3.3. Mesleki kariyer farkındalığı ölçeği güvenirlik sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Madde Sayısı	Alpha
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	6	0,840
	Mesleki Hazır Bulunma	4	0,779
	Mesleki Bilinç	4	0,797
	Mesleki Özgüven	4	0,779
	Ölçek Toplam	18	0,918

Tablo 3.2'ye göre araştırmadan ölçeğe ilişkin elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli için $\alpha=0,918$, Mesleki Gelişim Yatkınlığı alt boyutu için $\alpha=0,840$, Mesleki Hazır Bulunma alt boyutu için $\alpha=0,779$, Mesleki Bilinç alt boyutu için $\alpha=0,797$ ve Mesleki Özgüven alt boyutu için $\alpha=0,779$ olarak tespit edilmiştir.

3.4.3.Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği(KVYÖ)

Araştırma formunun üçüncü bölümünde öğrencilerin kariyer kararı verme süreçlerindeki yeterlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan ve Ulaş ile Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) yer almaktadır. Toplam 45 maddeden ve İş/Meslek Bilgisi, Kendini Tanıma, Kariyer Tercihi, Kariyer Planı Oluşturma Yolları ve Mesleki Konuları Takip Etme olmak üzere beş alt boyuttan oluşan ölçekte yer alan maddeler “Hiç Yeterli Değilim” ile “Oldukça Yeterliyim” yanıt aralığında 5’li Likert tipinde derecelendirilmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Alt boyutlardan elde edilen yüksek puanlar, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu doğrultuda kariyer kararları alma sürecinde kendilerini yeterli gördüklerini göstermektedir. Araştırmadan elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli için $\alpha=0,95$; İş/Meslek Bilgisi alt boyutu için $\alpha=0,91$; Kendini Tanıma alt boyutu için $\alpha=0,87$; Kariyer Tercihi alt boyutu için $\alpha=0,85$; Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt boyutu için $\alpha=0,93$ ve Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu için $\alpha=0,81$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmada Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’ne (KVYÖ) ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayı değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3.4. Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği güvenirlik sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Madde Sayısı	Alpha
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	11	0,892
	Kendini Tanıma	10	0,897
	Kariyer Tercihi	6	0,818
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	14	0,902
	Mesleki Konuları Takip Etme	4	0,801
	Ölçek Toplam	45	0,964

Tablo 3.3’e göre araştırmadan ölçeğe ilişkin elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli için $\alpha=0,964$; İş/Meslek Bilgisi alt boyutu için $\alpha=0,892$; Kendini Tanıma alt boyutu için $\alpha=0,897$; Kariyer Tercihi alt boyutu için $\alpha=0,818$; Kariyer Planı

Oluşturma Yolları alt boyutu için $\alpha=0,902$ ve Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu için $\alpha=0,801$ olarak tespit edilmiştir.

Büyüköztürk ve arkadaşlarına (2020) göre 0,70 üzeri alpha değerinin güvenilir olduğu kabul edildiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin bu araştırma için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Tüm istatistiksel analizler SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, bölümü kendi isteğiyle seçme durumu, akademik başarı durumu, üniversite süresince yararlanılan kariyer hizmetlerine ilişkin değerlendirmeleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerinin okudukları bölümle uyumuna yönelik algıları, mezuniyet sonrası iş bulamama durumunda izlenecek planlar, üniversite eğitimi dışında herhangi bir belge veya eğitime katılım durumu, anne ve baba eğitim düzeyleri, ailenin aylık ortalama geliri, yaşanan yerleşim yeri ve iş deneyimi durumu gibi değişkenlere ilişkin dağılımları ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzde değerlerini içeren betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

Mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği ölçeklerinin alt boyutları ile toplam puanlarının normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını belirlemek amacıyla, örneklem büyüklüğü dikkate alınarak çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ilgili değişkenlere ait dağılımların kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığını ve verilerin normal dağılım varsayımını sağladığını göstermektedir. Uygulanan testler 0,05 anlamlılık düzeyine göre uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere ilişkin normallik dağılımları Tablo 4 ve Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 3.5. Mesleki kariyer farkındalığı ölçeği normallik dağılım tablosu

Ölçek	Altboyut	Komogorov Smirnov				
		Değer	p	Çarpıklık	Basıklık	Histogram
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	0,105	0,00	-0,549	0,833	Normale yakın
	Mesleki Hazır Bulunma	0,117	0,00	-0,397	0,317	Normale yakın
	Mesleki Bilinç	0,157	0,00	-0,819	1,331	Normale yakın
	Mesleki Özgüven	0,092	0,00	-0,383	0,420	Normale yakın
	Ölçek Toplam	0,081	0,00	-0,550	1,557	Normale yakın

Tablo 3.4 incelendiğinde Mesleki Kariyer Farkındalığı ölçeğine yapılan normallik testi (Kolmogorov-Smirnova) sonuçlarının ölçeğin toplam puan ve alt boyutlarında 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Tablodaki çarpıklık değerlerinin -0,819 ile -0,383 arasında ve basıklık değerlerinin 0,317 ile 1,557 arasında değiştiği görülmektedir. Literatürde kullanılan -2,0 ile +2,0 aralığı dikkate alındığında, çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralığa uyup uymadığı kontrol edilmiştir. Çarpıklık değerlerinin tamamının -2,0 ile +2,0 aralığında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca histogram grafiklerinin incelenmesi sonucunda verilerin normale yakın bir dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle tabloda yer alan değerlerin kullanılan aralıkta tutarlılığı sayısal olarak doğrulanmıştır (George ve Mallery, 2010)

Tablo 3.6. Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği normallik dağılım tablosu

Ölçek	Altboyut	Komogorov Smirnov		Çarpıklık	Basıklık	Histogram
		Değer	p			
KKVYÖ	İş Meslek Bilgisi	0,060	0,00	-0,362	0,838	Normale yakın
	Kendini Tanıma	0,076	0,00	-0,337	0,012	Normale yakın
	Kariyer Tercihi	0,088	0,00	-0,329	0,276	Normale yakın
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	0,051	0,01	-0,223	0,247	Normale yakın
	Mesleki Konuları Takip Etme	0,093	0,00	-0,313	-0,093	Normale yakın
	Ölçek Toplam	0,035	0,20	-0,193	0,248	Normale yakın

Tablo 3.5 incelendiğinde Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği (KKVYÖ) alt boyutları ve toplam puanına ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarının alt boyutlarda anlamlı ($p < 0,05$), ölçek toplam puanında ise anlamsız ($p = 0,20 > 0,05$) olduğu görülmektedir. Tablodaki çarpıklık değerlerinin -0,362 ile -0,193 arasında ve basıklık değerlerinin -0,093 ile 0,838 arasında değiştiği görülmektedir. Literatürde kullanılan -1,0 ile +1,0 aralığı dikkate alındığında, çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralık içinde yer alıp almadığı kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin tamamının -1,0 ile +1,0 aralığı içinde bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca histogram grafiklerinin incelenmesi sonucunda verilerin normale yakın bir dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda tabloda verilen değerlerin belirtilen aralıkla sayısal olarak uyumlu olduğu doğrulanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Normallik analizleri sonucunda veri setinin normal dağılım varsayımını karşıladığı belirlenmiş ve bu doğrultuda istatistiksel analizlerde parametrik testlerden yararlanılmıştır. İki bağımsız grup arasındaki karşılaştırmalar için bağımsız örneklem t testi

uygulanırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı bulunması durumunda, gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda Gabriel ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri, homojenlik varsayımının sağlanmadığı durumlarda ise Games–Howell testi tercih edilmiştir. Ölçek toplam puanları ile alt boyut puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel analizler %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiş olup, anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiş ve elde edilen bulgular bu çerçevede değerlendirilmiştir.



4. BULGULAR

Araştırma kapsamında toplanan verilere ilişkin yapılan istatistiksel analizlerin sonuçları ve bu sonuçlardan elde edilen bulgular, ilgili açıklamalarıyla birlikte aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.1. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	P
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Kadın	192	3,57	0,71	466	0,881	0,38
		Erkek	276	3,51	0,76			
	Mesleki Hazır Bulunma	Kadın	192	3,74	0,74	466	-0,293	0,77
		Erkek	276	3,76	0,76			
	Mesleki Bilinç	Kadın	192	3,86	0,71	466	0,881	0,38
		Erkek	276	3,80	0,74			
	Mesleki Özgüven	Kadın	192	3,65	0,72	466	-0,890	0,37
		Erkek	276	3,71	0,79			
	Ölçek Toplam	Kadın	192	3,69	0,60	466	0,253	0,80
		Erkek	276	3,68	0,65			
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Kadın	192	3,64	0,61	466	-0,566	0,57
		Erkek	276	3,68	0,65			
	Kendini Tanıma	Kadın	192	3,80	0,66	466	0,244	0,81
		Erkek	276	3,78	0,68			
	Kariyer Tercihi	Kadın	192	3,85	0,65	466	0,749	0,45
		Erkek	276	3,80	0,66			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Kadın	192	3,71	0,61	466	0,582	0,56
		Erkek	276	3,68	0,62			
	Mesleki Konuları Takip Etme	Kadın	192	3,58	0,77	466	0,179	0,86
		Erkek	276	3,57	0,86			
	Ölçek Toplam	Kadın	192	3,72	0,57	466	0,240	0,81
		Erkek	276	3,71	0,59			

*p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyetlerinin MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($\bar{x}_{Kadın}=3,57$; $\bar{x}_{Erkek}=3,51$; $t_{466}=-0,881$; $p=0,38$), mesleki hazır bulunma ($\bar{x}_{Kadın}=3,74$; $\bar{x}_{Erkek}=3,76$; $t_{466}=0,293$; $p=0,77$), mesleki bilinç ($\bar{x}_{Kadın}=3,86$; $\bar{x}_{Erkek}=3,80$; $t_{466}=-0,881$; $p=0,38$), mesleki özgüven ($\bar{x}_{Kadın}=3,65$; $\bar{x}_{Erkek}=3,71$; $t_{466}=-0,890$; $p=0,37$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{Kadın}=3,69$; $\bar{x}_{Erkek}=3,68$; $t_{466}=0,253$; $p=0,80$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Aynı tablo incelendiğinde spor yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyetlerinin KVVÖ iş meslek bilgisi ($\bar{x}_{Kadın}=3,64$; $\bar{x}_{Erkek}=3,68$; $t_{466}=-0,566$; $p=0,57$), kendini tanıma ($\bar{x}_{Kadın}=3,80$; $\bar{x}_{Erkek}=3,78$; $t_{466}=0,244$; $p=0,81$), kariyer tercihi ($\bar{x}_{Kadın}=3,85$; $\bar{x}_{Erkek}=3,80$; $t_{466}=-0,749$; $p=0,45$), kariyer planı oluşturma yolları ($\bar{x}_{Kadın}=3,71$; $\bar{x}_{Erkek}=3,68$; $t_{466}=-0,582$; $p=0,56$), mesleki konuları takip etme ($\bar{x}_{Kadın}=3,58$; $\bar{x}_{Erkek}=3,57$; $t_{466}=-0,179$; $p=0,86$) alt boyutlarında ve KVVÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{Kadın}=3,72$; $\bar{x}_{Erkek}=3,71$; $t_{466}=0,240$; $p=0,81$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.2. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin ‘‘Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği’’ puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	19 yaş ve altı (1)	134	3,56	0,61	2 465 467	1,496	0,23	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,60	0,78				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,46	0,79				
		Toplam	468	3,54	0,74				
	Mesleki Hazır Bulunma	19 yaş ve altı (1)	134	3,74	0,64	2 465 467	1,295	0,28	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,82	0,77				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,69	0,80				
		Toplam	468	3,75	0,75				
	Mesleki Bilinç	19 yaş ve altı (1)	134	3,83	0,68	2 465 467	0,056	0,95	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,84	0,68				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,82	0,80				
		Toplam	468	3,83	0,73				
	Mesleki Özgüven	19 yaş ve altı (1)	134	3,67	0,69	2 465 467	0,055	0,95	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,70	0,76				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,68	0,82				
		Toplam	468	3,69	0,77				
	MKFÖ Toplam	19 yaş ve altı (1)	134	3,69	0,53	2 465 467	0,738	0,48	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,72	0,64				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,64	0,68				
		Toplam	468	3,68	0,63				

$p<0,05$

Spor yöneticiliği öğrencilerinin yaş değişkenine göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{2-467}=1,496$; $p=0,23$), mesleki hazır bulunma ($F_{2-467}=1,295$; $p=0,28$), mesleki bilinç ($F_{2-467}=0,056$; $p=0,95$), mesleki özgüven ($F_{2-467}=0,055$; $p=0,95$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{2-467}=0,738$; $p=0,48$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.3. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Yaş	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	19 yaş ve altı (1)	134	3,57	0,58	2 465 467	2,220	0,11	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,68	0,64				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,72	0,66				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	19 yaş ve altı (1)	134	3,71	0,63	2 465 467	1,980	0,14	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,78	0,71				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,86	0,67				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	19 yaş ve altı (1)	134	3,76	0,57	2 465 467	0,826	0,44	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,84	0,70				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,84	0,68				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	19 yaş ve altı (1)	134	3,61	0,60	2 465 467	1,507	0,22	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,72	0,61				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,73	0,63				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	19 yaş ve altı (1)	134	3,60	0,78	2 465 467	0,200	0,82	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,54	0,83				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,58	0,85				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KVYÖ Toplam	19 yaş ve altı (1)	134	3,64	0,53	2 465 467	1,556	0,21	-
		20-21 yaş arası(2)	154	3,72	0,61				
		22 yaş ve üzeri (3)	180	3,76	0,59				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin yaş değişkenine göre KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{2-467}=2,220$; $p=0,11$), kendini tanıma ($F_{2-467}=1,980$; $p=0,14$), kariyer tercihi ($F_{2-467}=0,826$; $p=0,44$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{2-467}=1,507$; $p=0,22$), mesleki konuları takip etme ($F_{2-467}=0,200$; $p=0,82$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{2-467}=1,556$; $p=0,21$) anlamlı bir farklılık düzeyi görülmemiştir.

Tablo 4.4. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının sınıf düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Sınıf	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	1. Sınıf (1)	135	3,52	0,63	3	1,558	0,20	-
		2. Sınıf (2)	73	3,59	0,81				
		3.Sınıf (3)	98	3,41	0,75				
		4. Sınıf (4)	162	3,60	0,78				
		Toplam	468	3,54	0,74				
	Mesleki Hazır Bulunma	1. Sınıf (1)	135	3,79	0,70	3	2,254	0,08	-
		2. Sınıf (2)	73	3,73	0,73				
		3.Sınıf (3)	98	3,58	0,65				
		4. Sınıf (4)	162	3,82	0,84				
		Toplam	468	3,75	0,75				
	Mesleki Bilinç	1. Sınıf (1)	135	3,87	0,71	3	2,870	0,04	3<4
		2. Sınıf (2)	73	3,75	0,72				
		3.Sınıf (3)	98	3,67	0,68				
		4. Sınıf (4)	162	3,93	0,75				
		Toplam	468	3,83	0,73				
	Mesleki Özgüven	1. Sınıf (1)	135	3,68	0,71	3	3,219	0,02	3<4
		2. Sınıf (2)	73	3,65	0,74				
		3.Sınıf (3)	98	3,51	0,74				
		4. Sınıf (4)	162	3,81	0,82				
		Toplam	468	3,69	0,77				
	MKFÖ Toplam	1. Sınıf (1)	135	3,69	0,56	3	3,043	0,03	3<4
		2. Sınıf (2)	73	3,67	0,68				
		3.Sınıf (3)	98	3,53	0,59				
		4. Sınıf (4)	162	3,77	0,67				
		Toplam	468	3,68	0,63				
p<0,05									

Spor yöneticiliği öğrencilerinin sınıf durumlarına göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{3-467}=1,558$; $p=0,20$), mesleki hazır bulunma ($F_{3-467}=2,254$; $p=0,08$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak mesleki bilinç ($F_{3-467}=2,870$; $p=0,04$), mesleki özgüven ($F_{3-467}=3,219$; $p=0,02$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{3-467}=3,043$; $p=0,03$) anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). MKFÖ mesleki bilinç alt boyutunda ($\bar{x}_{4.sınıf}=3,93$; $\bar{x}_{3.sınıf}=3,67$), mesleki özgüven alt boyutunda ($\bar{x}_{4.sınıf}=3,81$; $\bar{x}_{3.sınıf}=51$) ve toplam puan ortalamasında ($\bar{x}_{4.sınıf}=3,77$; $\bar{x}_{3.sınıf}=3,53$) 4. sınıf öğrencilerinin, 3. Sınıf öğrencilerine göre anlamlı düzeyde yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının sınıf düzeyine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Sınıf	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	1.Sınıf(1)	135	3,56	0,58	3	3,928	0,01	1<4
		2.Sınıf(2)	73	3,62	0,68				
		3.Sınıf(3)	98	3,62	0,64				
		4.Sınıf(4)	162	3,80	0,63				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	1.Sınıf(1)	135	3,70	0,66	3	4,226	0,01	1<4 2<4
		2.Sınıf(2)	73	3,67	0,73				
		3.Sınıf(3)	98	3,75	0,63				
		4.Sınıf(4)	162	3,94	0,66				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	1.Sınıf(1)	135	3,79	0,58	3	2,591	0,05	-
		2.Sınıf(2)	73	3,75	0,71				
		3.Sınıf(3)	98	3,73	0,71				
		4.Sınıf(4)	162	3,93	0,65				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	1.Sınıf(1)	135	3,61	0,61	3	2,313	0,08	-
		2.Sınıf(2)	73	3,65	0,65				
		3.Sınıf(3)	98	3,67	0,63				
		4.Sınıf(4)	162	3,79	0,59				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	1.Sınıf(1)	135	3,51	0,80	3	1,241	0,29	-
		2.Sınıf(2)	73	3,68	0,70				
		3.Sınıf(3)	98	3,49	0,79				
		4.Sınıf(4)	162	3,63	0,91				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KVYÖ Toplam	1.Sınıf(1)	135	3,63	0,55	3	3,374	0,02	1<4
		2.Sınıf(2)	73	3,67	0,64				
		3.Sınıf(3)	98	3,67	0,59				
		4.Sınıf(4)	162	3,83	0,56				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin sınıf değişkenine göre kariyer tercihi ($F_{3-467}=2,591$; $p=0,05$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{3-467}=2,313$; $p=0,08$) ve mesleki konuları takip etme ($F_{3-467}=1,241$; $p=0,29$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak iş meslek bilgisi ($F_{3-467}=3,928$; $p=0,01$), kendini tanıma ($F_{3-467}=4,226$; $p=0,01$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{3-467}=3,374$; $p=0,02$) anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). KVYÖ iş meslek bilgisi alt boyutunda 4. Sınıf ($\bar{x}_{4.sınıf}=3,80$) öğrencilerinin, 1. sınıf ($\bar{x}_{1.sınıf}=3,80$) öğrencilerine göre; kendini tanıma alt boyutunda 4. Sınıf ($\bar{x}_{4.sınıf}=3,94$) öğrencilerin 2. sınıf ($\bar{x}_{2.sınıf}=3,67$) ve 1. sınıf ($\bar{x}_{1.sınıf}=3,70$) öğrencilerine göre; KVYÖ toplam puan ortalamalarında ise 4. sınıf ($\bar{x}_{4.sınıf}=3,83$) öğrencilerin 1. sınıf ($\bar{x}_{1.sınıf}=3,63$) öğrencilerine göre anlamlı düzeyde yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının bölüm tercihi değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Bölümü kendi isteğiyle seçme	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Evet	365	3,57	0,75	466	2,025	0,04
		Hayır	103	3,41	0,69			
	Mesleki Hazır Bulunma	Evet	365	3,76	0,71	466	0,568	0,53
		Hayır	103	3,71	0,87			
	Mesleki Bilinç	Evet	365	3,86	0,73	466	1,481	0,14
		Hayır	103	3,74	0,72			
	Mesleki Özgüven	Evet	365	3,72	0,74	466	1,579	0,12
		Hayır	103	3,58	0,84			
	Ölçek Toplam	Evet	365	3,71	0,62	466	0,466	0,08
		Hayır	103	3,59	0,66			
KKVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Evet	365	3,69	0,63	466	1,916	0,06
		Hayır	103	3,56	0,64			
	Kendini Tanıma	Evet	365	3,80	0,65	466	0,795	0,43
		Hayır	103	3,74	0,75			
	Kariyer Tercihi	Evet	365	3,84	0,65	466	1,025	0,31
		Hayır	103	3,76	0,67			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Evet	365	3,71	0,60	466	1,132	0,26
		Hayır	103	3,63	0,67			
	Mesleki Konuları Takip Etme	Evet	365	3,59	0,80	466	0,645	0,52
		Hayır	103	3,53	0,90			
	Ölçek Toplam	Evet	365	3,73	0,57	466	1,324	0,19
		Hayır	103	3,65	0,62			

*p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin bölüm tercihi durumlarına göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,57$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,41$; $t_{466}=2,025$; $p=0,04$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda spor yöneticiliği öğrencilerinin bölümü kendi istekleriyle seçenlerin, bölümü kendi istekleriyle seçmeyenlere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Buna karşın, mesleki hazır bulunma ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,76$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,71$; $t_{466}=0,568$; $p=0,53$), mesleki bilinç ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,86$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,74$; $t_{466}=1,481$; $p=0,14$), mesleki özgüven ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,72$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,58$; $t_{466}=1,579$; $p=0,12$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,71$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,59$; $t_{466}=0,466$; $p=0,08$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin bölüm tercihi durumlarına göre KKVYÖ iş meslek bilgisi ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,69$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,56$; $t_{466}=1,916$; $p=0,06$), kendini tanıma ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,80$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,74$; $t_{466}=0,795$; $p=0,43$), kariyer tercihi ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,84$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,76$; $t_{466}=1,025$; $p=0,31$), kariyer planı oluşturma yolları ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,71$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,63$; $t_{466}=1,132$; $p=0,26$), mesleki konuları takip etme

($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,59$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,53$; $t_{466}=0,645$; $p=0,52$) ve KVVÖ toplam puan ortalaması ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,73$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,65$; $t_{466}=1,324$; $p=0,19$). KVVÖ alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.7. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin ‘‘Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği’’ puanlarının akademik başarı düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Akademik Başarı Düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Düşük(1)	40	3,26	0,61	2 465 467	3,784	0,02	1<3
		Orta(2)	297	3,53	0,78				
		Yüksek(3)	131	3,62	0,79				
		Toplam	468	3,54	0,74				
	Mesleki Hazır Bulunma	Düşük(1)	40	3,68	0,64	2 465 467	4,327	0,01	2<3
		Orta(2)	297	3,69	0,77				
		Yüksek(3)	131	3,91	0,80				
		Toplam	468	3,75	0,75				
	Mesleki Bilinç	Düşük(1)	40	3,79	0,68	2 465 467	0,420	0,66	-
		Orta(2)	297	3,81	0,68				
		Yüksek(3)	131	3,88	0,80				
		Toplam	468	3,83	0,73				
	Mesleki Özgüven	Düşük(1)	40	3,68	0,69	2 465 467	1,863	0,16	-
		Orta(2)	297	3,64	0,76				
		Yüksek(3)	131	3,80	0,82				
		Toplam	468	3,69	0,77				
	MKFÖ Toplam	Düşük(1)	40	3,56	0,53	2 465 467	2,695	0,07	-
		Orta(2)	297	3,65	0,64				
		Yüksek(3)	131	3,78	0,68				
		Toplam	468	3,68	0,63				

$p<0,05$

Spor yöneticiliği öğrencilerinin akademik başarı durumlarına göre MKFÖ mesleki bilinç ($F_{2-467}=0,420$; $p=0,66$), mesleki özgüven ($F_{2-467}=1,863$; $p=0,16$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{2-467}=2,695$; $p=0,07$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{2-467}=3,784$; $p=0,02$), mesleki hazır bulunma ($F_{2-467}=4,327$; $p=0,01$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda akademik başarı seviyesi yüksek ($\bar{x}_{\text{yüksek}}=3,62$) olan öğrencilerin düşük ($\bar{x}_{\text{düşük}}=3,67$) olan öğrencilere ve mesleki hazır bulunma alt boyutunda yüksek ($\bar{x}_{\text{yüksek}}=3,91$) olan öğrencilerin orta ($\bar{x}_{\text{orta}}=3,69$) düzeyde olan öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek puan ortalamaları olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının akademik başarı düzeyine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Akademik Başarı Düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Düşük(1)	40	3,58	0,63	2 465 467	2,130	0,12	-
		Orta(2)	297	3,64	0,60				
		Yüksek(3)	131	3,76	0,70				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	Düşük(1)	40	3,69	0,63	2 465 467	2,903	0,06	-
		Orta(2)	297	3,75	0,64				
		Yüksek(3)	131	3,91	0,75				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	Düşük(1)	40	3,84	0,73	2 465 467	2,048	0,13	-
		Orta(2)	297	3,77	0,64				
		Yüksek(3)	131	3,91	0,66				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Düşük(1)	40	3,55	0,63	2 465 467	2,446	0,09	-
		Orta(2)	297	3,67	0,60				
		Yüksek(3)	131	3,78	0,64				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	Düşük(1)	40	3,25	1,02	2 465 467	6,482	0,00	1<3 2<3
		Orta(2)	297	3,54	0,80				
		Yüksek(3)	131	3,75	0,78				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KVYÖ Toplam	Düşük(1)	40	3,60	0,56	2 465 467	3,283	0,04	1<3 2<3
		Orta(2)	297	3,68	0,56				
		Yüksek(3)	131	3,82	0,62				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin akademik başarı düzeylerinin KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{2-467}=2,130$; $p=0,12$), kendini tanıma ($F_{2-467}=2,903$; $p=0,06$), kariyer tercihi ($F_{2-467}=2,048$; $p=0,13$) ve kariyer planı oluşturma yolları ($F_{2-467}=2,446$; $p=0,09$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Ancak mesleki konuları takip etme ($F_{2-467}=6,482$; $p=0,00$) alt boyutunda ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{2-467}=3,283$; $p=0,04$) anlamlı düzeyde bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). KVYÖ mesleki konuları takip etme alt boyutunda ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında akademik başarıları yüksek olan öğrencilerin, orta ve düşük düzeyde olan öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.9. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının üniversitede almış oldukları kariyer hizmeti düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Kariyer Hizmetleri Değerlendirme	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Yeterli Değil(1)	114	3,37	0,84	2 465 467	15,687	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,42	0,62				
		Yeterli(3)	161	3,79	0,73				
		Toplam	468	3,54	0,74				
	Mesleki Hazır Bulunma	Yeterli Değil(1)	114	3,65	0,85	2 465 467	5,650	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,67	0,70				
		Yeterli(3)	161	3,91	0,71				
		Toplam	468	3,75	0,75				
	Mesleki Bilinç	Yeterli Değil(1)	114	3,72	0,80	2 465 467	10,959	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,72	0,69				
		Yeterli(3)	161	4,04	0,67				
		Toplam	468	3,83	0,73				
	Mesleki Özgüven	Yeterli Değil(1)	114	3,61	0,86	2 465 467	5,949	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,59	0,70				
		Yeterli(3)	161	3,85	0,75				
		Toplam	468	3,69	0,77				
	MKFÖ Toplam	Yeterli Değil(1)	114	3,56	0,70	2 465 467	13,778	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,58	0,54				
		Yeterli(3)	161	3,89	0,62				
		Toplam	468	3,68	0,63				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversite almış olduğu kariyer hizmetleri durumlarına göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{2-467}=15,687$; $p=0,00$), mesleki hazır bulunma ($F_{2-467}=5,650$; $p=0,00$), mesleki bilinç ($F_{2-467}=10,959$; $p=0,00$), mesleki özgüven ($F_{2-467}=5,949$; $p=0,00$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{2-467}=13,778$; $p=0,00$) anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç, mesleki özgüven alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında üniversitenin verdiği kariyer hizmetine yeterli olarak gören öğrencilerin puan ortalamalarının, kısmen yeterli ve yetersiz olarak gören öğrencilere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.10. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının üniversitede almış oldukları kariyer hizmeti düzeylerine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Kariyer Hizmetleri Değerlendirme	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Yeterli Değil(1)	114	3,54	0,73	2 465 467	11,465	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,58	0,55				
		Yeterli(3)	161	3,85	0,60				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	Yeterli Değil(1)	114	3,70	0,75	2 465 467	6,530	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,71	0,59				
		Yeterli(3)	161	3,94	0,69				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	Yeterli Değil(1)	114	3,74	0,78	2 465 467	7,607	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,73	0,60				
		Yeterli(3)	161	3,98	0,60				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Yeterli Değil(1)	114	3,61	0,72	2 465 467	8,115	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,61	0,55				
		Yeterli(3)	161	3,85	0,59				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	Yeterli Değil(1)	114	3,46	0,89	2 465 467	7,117	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,48	0,80				
		Yeterli(3)	161	3,77	0,77				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KVYÖ Toplam	Yeterli Değil(1)	114	3,62	0,67	2 465 467	10,643	0,00	1<3 2<3
		Kısmen Yeterli(2)	193	3,63	0,51				
		Yeterli(3)	161	3,88	0,57				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversite almış olduğu kariyer hizmetleri durumlarına göre KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{2-467}=11,465$; $p=0,00$), kendini tanıma ($F_{2-467}=6,530$; $p=0,00$), kariyer tercihi ($F_{2-467}=7,607$; $p=0,00$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{2-467}=8,115$; $p=0,00$), mesleki konuları takip etme ($F_{2-467}=7,117$; $p=0,00$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{2-467}=10,643$; $p=0,00$) anlamlı düzeyde bir farklılık göstermektedir.

KVYÖ tüm alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında üniversitenin verdiği kariyer hizmetine yeterli olarak gören öğrencilerin puan ortalamalarının, kısmen yeterli ve yetersiz olarak gören öğrencilere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.11. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının kişilik özelliklerinin ve yeteneklerinin okuduğu bölümle uyum değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Kişilik Özelliklerin Bölümle Uyum	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Evet	381	3,63	0,70	466	5,785	0,00
		Hayır	87	3,14	0,76			
	Mesleki Hazır Bulunma	Evet	381	3,77	0,73	466	1,557	0,12
		Hayır	87	3,64	0,82			
	Mesleki Bilinç	Evet	381	3,86	0,69	466	2,236	0,03
		Hayır	87	3,67	0,85			
	Mesleki Özgüven	Evet	381	3,73	0,73	466	2,368	0,01
		Hayır	87	3,49	0,90			
	Ölçek Toplam	Evet	381	3,74	0,61	466	3,971	0,00
		Hayır	87	3,44	0,67			
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Evet	381	3,71	0,62	466	3,123	0,00
		Hayır	87	3,48	0,65			
	Kendini Tanıma	Evet	381	3,81	0,67	466	1,727	0,09
		Hayır	87	3,68	0,66			
	Kariyer Tercihi	Evet	381	3,85	0,65	466	2,136	0,04
		Hayır	87	3,68	0,68			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Evet	381	3,73	0,62	466	2,670	0,01
		Hayır	87	3,53	0,60			
	Mesleki Konuları Takip Etme	Evet	381	3,64	0,79	466	3,594	0,00
		Hayır	87	3,29	0,88			
	Ölçek Toplam	Evet	381	3,75	0,58	466	2,935	0,00
		Hayır	87	3,55	0,56			

*p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin kişilik uyum durumlarına göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,63$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,14$; $t_{466}=5,785$; $p=0,00$), mesleki bilinç ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,86$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,67$; $t_{466}=2,236$; $p=0,03$), mesleki özgüven ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,73$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,49$; $t_{466}=2,368$; $p=0,01$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,74$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,44$; $t_{466}=3,971$; $p=0,00$) anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki bilinç, mesleki özgüven alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında okuduğu bölümün kişiliğiyle uyumlu olduğunu düşünen öğrencilere kıyasla uyumlu olmadığını düşünen öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, mesleki hazır bulunma alt boyutunda ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,77$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,64$; $t_{466}=1,557$; $p=0,12$) gruplararası anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Aynı tabloda spor yöneticiliği öğrencilerinin kişilik uyum durumlarına göre KVYÖ iş meslek bilgisi ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,71$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,48$; $t_{466}=3,123$; $p=0,00$), kariyer tercihi ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,85$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,68$; $t_{466}=2,136$; $p=0,04$), kariyer planı oluşturma yolları ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,73$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,53$;

$t_{466}=2,670$; $p=0,01$), mesleki konuları takip etme ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,64$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,29$; $t_{466}=3,594$; $p=0,00$) alt boyutlarında ve KVVÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,75$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,55$; $t_{466}=2,935$; $p=0,00$) anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). KVVÖ iş meslek bilgisi, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları, mesleki konuları takip etme alt boyutlarında ve KVVÖ toplam puan ortalamalarında okuduğu bölümün kişiliğiyle uyumlu olduğunu düşünen öğrencilere kıyasla uyumlu olmadığını düşünen öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak kendini tanıma alt boyutunda ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,81$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,68$; $t_{466}=1,727$; $p=0,09$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.12. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının mezuniyetten sonra iş bulma planı değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Mezuniyetten Sonra İş Planı	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Lisansüstü(1)	81	3,71	0,74	4 463 467	1,585	0,18	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,48	0,65				
		Askere gitmek(3)	61	3,43	0,70				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,54	0,78				
		Diğer(5)	58	3,50	0,79				
		Toplam	468	3,54	0,74				
	Mesleki Hazır Bulunma	Lisansüstü(1)	81	3,90	0,71	4 463 467	2,044	0,09	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,65	0,69				
		Askere gitmek(3)	61	3,62	0,73				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,75	0,80				
		Diğer(5)	58	3,85	0,77				
		Toplam	468	3,75	0,75				
	Mesleki Bilinç	Lisansüstü(1)	81	4,03	0,67	4 463 467	2,396	0,05	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,74	0,68				
		Askere gitmek(3)	61	3,77	0,70				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,78	0,79				
		Diğer(5)	58	3,90	0,68				
		Toplam	468	3,83	0,73				
	Mesleki Öz güven	Lisansüstü(1)	81	3,73	0,79	4 463 467	0,638	0,64	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,60	0,69				
		Askere gitmek(3)	61	3,66	0,84				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,71	0,79				
		Diğer(5)	58	3,76	0,72				
		Toplam	468	3,69	0,77				
	MKFÖ Toplam	Lisansüstü(1)	81	3,83	0,60	4 463 467	1,879	0,11	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,60	0,54				
		Askere gitmek(3)	61	3,60	0,63				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,68	0,69				
		Diğer(5)	58	3,73	0,62				
		Toplam	468	3,68	0,63				

$p<0,05$

Spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversiteden sonra iş planı değişkeninde MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{4-467}=1,585$; $p=0,18$), mesleki hazır bulunma ($F_{4-467}=2,044$;

p=0,09), mesleki bilinç ($F_{4-467}=2,396$; p=0,05), mesleki özgüven ($F_{4-467}=0,638$; p=0,64) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{4-467}=1,879$; p=0,11) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.13. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının mezuniyetten sonra iş bulma planı değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Mezuniyetten Sonra İş Planı	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Lisansüstü(1)	81	3,69	0,67	4 463 467	0,857	0,49	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,60	0,56				
		Askere gitmek(3)	61	3,58	0,62				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,71	0,68				
		Diğer(5)	58	3,71	0,60				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	Lisansüstü(1)	81	3,86	0,69	4 463 467	1,127	0,34	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,73	0,62				
		Askere gitmek(3)	61	3,67	0,76				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,82	0,71				
		Diğer(5)	58	3,84	0,52				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	Lisansüstü(1)	81	3,89	0,65	4 463 467	0,869	0,48	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,76	0,60				
		Askere gitmek(3)	61	3,75	0,67				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,82	0,71				
		Diğer(5)	58	3,91	0,63				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Lisansüstü(1)	81	3,69	0,59	4 463 467	1,407	0,23	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,63	0,61				
		Askere gitmek(3)	61	3,58	0,62				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,76	0,66				
		Diğer(5)	58	3,72	0,52				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	Lisansüstü(1)	83	3,65	0,73	4 463 467	1,037	0,39	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,59	0,79				
		Askere gitmek(3)	61	3,39	0,93				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,61	0,84				
		Diğer(5)	58	3,56	0,82				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KKVYÖ Toplam	Lisansüstü(1)	81	3,75	0,58	4 463 467	1,164	0,33	-
		Sınavlara hazırlanmak(2)	105	3,66	0,54				
		Askere gitmek(3)	61	3,60	0,60				
		Kendi işini kurmak(4)	163	3,76	0,63				
		Diğer(5)	58	3,75	0,50				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversiteden sonra iş planı değişkeninde KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{4-467}=0,857$; p=0,49), kendini tanıma ($F_{4-467}=1,127$; p=0,34), kariyer tercihi ($F_{4-467}=0,869$; p=0,48), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{4-467}=1,407$; p=0,23), mesleki konuları takip etme ($F_{4-467}=1,037$; p=0,39) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam ortalamalarında ($F_{4-467}=1,164$; p=0,33) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.14. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının üniversite eğitimi dışında eğitim ya da belgeye sahip olma değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Belge/Eğitim	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark	
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Yabancı Dil(1)	47	3,62	0,83	5	462	1,669	0,14	-
		Staj(2)	52	3,47	0,70					
		Yurt Dışı(3)	26	3,37	0,77					
		Mesleki Kurs(4)	121	3,60	0,80					
		Antrenörlük(5)	34	3,78	0,54					
		Belge Yok(6)	188	3,47	0,70					
		Toplam	468	3,54	0,74					
	Mesleki Hazır Bulunma	Yabancı Dil(1)	47	3,93	0,70	5	462	1,316	0,26	-
		Staj(2)	52	3,75	0,87					
		Yurt Dışı(3)	26	3,60	0,87					
		Mesleki Kurs (4)	121	3,79	0,75					
		Antrenörlük(5)	34	3,86	0,68					
		Belge Yok(6)	188	3,68	0,72					
		Toplam	468	3,75	0,75					
	Mesleki Bilinç	Yabancı Dil(1)	47	3,92	0,76	5	462	1,027	0,40	-
		Staj(2)	52	3,87	0,79					
		Yurt Dışı(3)	26	3,71	0,80					
		Mesleki Kurs(4)	121	3,82	0,77					
		Antrenörlük(5)	34	4,04	0,58					
		Belge Yok(6)	188	3,78	0,68					
		Toplam	468	3,83	0,73					
Mesleki Özgüven	Yabancı Dil(1)	52	3,94	0,75	5	462	1,370	0,23	-	
	Staj(2)	52	3,73	0,85						
	Yurt Dışı(3)	26	3,68	0,79						
	Mesleki Kurs(4)	121	3,69	0,78						
	Antrenörlük(5)	34	3,68	0,65						
	Belge Yok(6)	188	3,61	0,75						
	Toplam	468	3,69	0,77						
MKFÖ Toplam	Yabancı Dil(1)	52	3,82	0,65	5	462	1,495	0,19	-	
	Staj(2)	52	3,68	0,69						
	Yurt Dışı(3)	26	3,57	0,69						
	Mesleki Kurs(4)	121	3,71	0,67						
	Antrenörlük(5)	34	3,83	0,49						
	Belge Yok(6)	188	3,62	0,58						
	Toplam	468	3,68	0,63						

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin edindiği belge ya da eğitim durumları değişkeninde MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{5-467}=1,669$; $p=0,14$), mesleki hazır bulunma ($F_{5-467}=1,316$; $p=0,26$), mesleki bilinç ($F_{5-467}=1,027$; $p=0,40$), mesleki özgüven ($F_{5-467}=1,370$; $p=0,23$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{5-467}=1,495$; $p=0,19$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.15. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının üniversite eğitimi dışında belge ya da eğitime sahip olma değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Belge/Eğitim	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Yabancı Dil(1)	47	3,68	0,69	5	3,199	0,01	6<5
		Staj(2)	52	3,74	0,51				
		Yurt Dışı(3)	26	3,77	0,59				
		Mesleki Kurs(4)	121	3,71	0,68				
		Antrenörlük(5)	34	3,95	0,52				
		Belge Yok(6)	188	3,55	0,62				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	Yabancı Dil(1)	47	3,84	0,72	5	3,137	0,01	6<5
		Staj(2)	52	3,82	0,66				
		Yurt Dışı(3)	26	3,72	0,51				
		Mesleki Kurs(4)	121	3,87	0,71				
		Antrenörlük(5)	34	4,10	0,53				
		Belge Yok(6)	188	3,67	0,67				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	Yabancı Dil(1)	52	3,85	0,60	5	1,782	0,12	-
		Staj(2)	52	3,93	0,57				
		Yurt Dışı(3)	26	3,88	0,55				
		Mesleki Kurs(4)	121	3,83	0,73				
		Antrenörlük(5)	34	4,01	0,64				
		Belge Yok(6)	188	3,73	0,65				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Yabancı Dil(1)	47	3,72	0,60	5	2,523	0,03	6<5
		Staj(2)	52	3,73	0,53				
		Yurt Dışı(3)	26	3,58	0,61				
		Mesleki Kurs(4)	121	3,76	0,63				
		Antrenörlük(5)	34	3,93	0,56				
		Belge Yok(6)	188	3,60	0,64				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	Yabancı Dil(1)	47	3,60	0,91	5	0,311	0,91	-
		Staj(2)	52	3,52	0,86				
		Yurt Dışı(3)	26	3,56	0,72				
		Mesleki Kurs(4)	121	3,63	0,89				
		Antrenörlük(5)	34	3,66	0,67				
		Belge Yok(6)	188	3,54	0,78				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KVYÖ Toplam	Yabancı Dil(1)	52	3,75	0,59	5	2,758	0,02	6<5
		Staj(2)	52	3,76	0,50				
		Yurt Dışı(3)	26	3,69	0,50				
		Mesleki Kurs(4)	121	3,77	0,62				
		Antrenörlük(5)	34	3,96	0,52				
		Belge Yok(6)	188	3,61	0,58				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin edindiği belge ya da eğitim durumları değişkeninde kariyer tercihi ($F_{5-467}=1,782$; $p=0,12$) ve mesleki konuları takip etme ($F_{5-467}=0,311$; $p=0,91$) alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Ancak iş meslek

bilgisi ($F_{5-467}=3,199$; $p=0,01$), kendini tanıma ($F_{5-467}=3,137$; $p=0,01$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{5-467}=2,523$; $p=0,03$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam ortalamalarında ($F_{5-467}=2,758$; $p=0,02$) anlamlı düzeyde bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). KVYÖ iş meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında antrenörlük belgelerine sahip olan öğrencilerin belgesi olmayan öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.16. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Anne Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	İlkokul(1)	187	3,51	0,76	3 464 467	0,910	0,44	-
		Ortaokul(2)	122	3,51	0,70				
		Lise(3)	104	3,54	0,78				
		Üniversite(4)	55	3,69	0,67				
		Toplam	468	3,54	0,74				
	Mesleki Hazır Bulunma	İlkokul(1)	187	3,72	0,79	3 464 467	0,460	0,71	-
		Ortaokul(2)	122	3,77	0,71				
		Lise(3)	104	3,72	0,77				
		Üniversite(4)	55	3,84	0,65				
		Toplam	468	3,75	0,75				
	Mesleki Bilinç	İlkokul(1)	187	3,79	0,78	3 464 467	0,516	0,67	-
		Ortaokul(2)	122	3,85	0,62				
		Lise(3)	104	3,89	0,72				
		Üniversite(4)	55	3,79	0,79				
		Toplam	468	3,83	0,73				
	Mesleki Özgüven	İlkokul(1)	187	3,68	0,80	3 464 467	0,015	1,00	-
		Ortaokul(2)	122	3,69	0,70				
		Lise(3)	104	3,69	0,81				
		Üniversite(4)	55	3,70	0,74				
		Toplam	468	3,69	0,77				
	MKFÖ Toplam	İlkokul(1)	187	3,66	0,66	3 464 467	0,304	0,82	-
		Ortaokul(2)	122	3,68	0,56				
		Lise(3)	104	3,69	0,65				
		Üniversite(4)	55	3,75	0,61				
		Toplam	468	3,68	0,63				

$p<0,05$

Spor yöneticiliği öğrencilerinin anne eğitim düzeyi değişkeninde MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{3-467}=0,910$; $p=0,44$), mesleki hazır bulunma ($F_{3-467}=0,460$; $p=0,71$), mesleki bilinç ($F_{3-467}=0,516$; $p=0,67$), mesleki özgüven ($F_{3-467}=0,015$; $p=1,00$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{3-467}=0,304$; $p=0,82$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.17. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Anne Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	İlkokul(1)	187	3,66	0,62	3 464 467	0,502	0,68	-
		Ortaokul(2)	122	3,63	0,67				
		Lise(3)	104	3,67	0,63				
		Üniversite(4)	55	3,75	0,63				
		Toplam	468	3,66	0,63				
	Kendini Tanıma	İlkokul(1)	187	3,82	0,67	3 464 467	0,317	0,81	-
		Ortaokul(2)	122	3,74	0,65				
		Lise(3)	104	3,78	0,72				
		Üniversite(4)	55	3,80	0,65				
		Toplam	468	3,79	0,67				
	Kariyer Tercihi	İlkokul(1)	187	3,80	0,65	3 464 467	0,259	0,86	-
		Ortaokul(2)	122	3,80	0,66				
		Lise(3)	104	3,86	0,68				
		Üniversite(4)	55	3,85	0,63				
		Toplam	468	3,82	0,66				
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	İlkokul(1)	187	3,70	0,58	3 464 467	0,303	0,82	-
		Ortaokul(2)	122	3,70	0,59				
		Lise(3)	104	3,64	0,68				
		Üniversite(4)	955	3,72	0,68				
		Toplam	468	3,69	0,62				
	Mesleki Konuları Takip Etme	İlkokul(1)	187	3,51	0,83	3 464 467	0,825	0,48	-
		Ortaokul(2)	122	3,66	0,75				
		Lise(3)	104	3,58	0,83				
		Üniversite(4)	55	3,59	0,93				
		Toplam	468	3,58	0,82				
	KKVYÖ Toplam	İlkokul(1)	187	3,71	0,57	3 464 467	0,117	0,95	-
		Ortaokul(2)	122	3,70	0,58				
		Lise(3)	104	3,70	0,61				
		Üniversite(4)	55	3,75	0,59				
		Toplam	468	3,71	0,58				

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin anne eğitim düzeylerinde KVVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{3-467}=0,502$; $p=0,68$), kendini tanıma ($F_{3-467}=0,317$; $p=0,81$), kariyer tercihi ($F_{3-467}=0,259$; $p=0,86$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{3-467}=0,303$; $p=0,82$), mesleki konuları takip etme ($F_{3-467}=0,825$; $p=0,48$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam ortalamalarında ($F_{3-467}=0,117$; $p=0,95$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.18. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının baba eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Baba Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	P	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	İlkokul(1)	132	3,54	0,79	3	0,993	0,40	-
		Ortaokul(2)	128	3,45	0,69				
		Lise(3)	137	3,56	0,77				
		Üniversite(4)	71	3,63	0,66				
		Toplam	468	3,54	0,74	467			
	Mesleki Hazır Bulunma	İlkokul(1)	132	3,74	0,79	3	0,509	0,68	-
		Ortaokul(2)	128	3,76	0,73				
		Lise(3)	137	3,70	0,76				
		Üniversite(4)	71	3,83	0,71				
		Toplam	468	3,75	0,75	467			
	Mesleki Bilinç	İlkokul(1)	132	3,80	0,78	3	0,951	0,42	-
		Ortaokul(2)	128	3,77	0,72				
		Lise(3)	137	3,85	0,70				
		Üniversite(4)	71	3,94	0,70				
		Toplam	468	3,83	0,73	467			
	Mesleki Özgüven	İlkokul(1)	132	3,67	0,79	3	0,527	0,66	-
		Ortaokul(2)	128	3,66	0,76				
		Lise(3)	137	3,67	0,75				
		Üniversite(4)	71	3,79	0,77				
		Toplam	468	3,69	0,77	467			
	MKFÖ Toplam	İlkokul(1)	132	3,67	0,66	3	0,783	0,50	-
		Ortaokul(2)	128	3,64	0,61				
		Lise(3)	137	3,68	0,63				
		Üniversite(4)	71	3,78	0,58				
		Toplam	468	3,68	0,63	467			

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin baba eğitim düzeyi değişkeninde MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{3-467}=0,993$; $p=0,40$), mesleki hazır bulunma ($F_{3-467}=0,509$; $p=0,68$), mesleki bilinç ($F_{3-467}=0,951$; $p=0,42$), mesleki özgüven ($F_{3-467}=0,527$; $p=0,66$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{3-467}=0,783$; $p=0,50$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.19. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının baba eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Baba Eğitim Düzeyi	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark	
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	İlkokul(1)	132	3,64	0,62	3	464	1,857	0,14	-
		Ortaokul(2)	128	3,59	0,67					
		Lise(3)	137	3,69	0,64					
		Üniversite(4)	71	3,80	0,54					
		Toplam	468	3,66	0,63					
	Kendini Tanıma	İlkokul(1)	132	3,81	0,67	3	464	0,297	0,83	-
		Ortaokul(2)	128	3,75	0,67					
		Lise(3)	137	3,78	0,73					
		Üniversite(4)	71	3,84	0,58					
		Toplam	468	3,79	0,67					
	Kariyer Tercihi	İlkokul(1)	132	3,77	0,66	3	464	1,003	0,39	-
		Ortaokul(2)	128	3,78	0,66					
		Lise(3)	137	3,86	0,67					
		Üniversite(4)	71	3,91	0,61					
		Toplam	468	3,82	0,66					
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	İlkokul(1)	132	3,73	0,61	3	464	0,411	0,75	-
		Ortaokul(2)	128	3,67	0,59					
		Lise(3)	137	3,66	0,67					
		Üniversite(4)	71	3,71	0,58					
		Toplam	468	3,69	0,62					
	Mesleki Konuları Takip Etme	İlkokul(1)	132	3,60	0,78	3	464	0,409	0,75	-
		Ortaokul(2)	128	3,52	0,75					
		Lise(3)	137	3,57	0,88					
		Üniversite(4)	71	3,64	0,91					
Toplam		468	3,58	0,82						
KVYÖ Toplam	İlkokul(1)	132	3,72	0,58	3	464	0,569	0,64	-	
	Ortaokul(2)	128	3,67	0,58						
	Lise(3)	137	3,71	0,62						
	Üniversite(4)	71	3,78	0,50						
	Toplam	468	3,71	0,58						

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin baba eğitim düzeylerinde KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{3-467}=1,857$; $p=0,14$), kendini tanıma ($F_{3-467}=0,297$; $p=0,83$), kariyer tercihi ($F_{3-467}=1,003$; $p=0,39$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{3-467}=0,411$; $p=0,75$), mesleki konuları takip etme ($F_{3-467}=0,409$; $p=0,75$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam ortalamalarında ($F_{3-467}=0,569$; $p=0,64$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.20. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının ailenin aylık ortalama geliri değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Aylık Gelir	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	17.002 TL ve altı(1)	65	3,37	0,75	3	1,751	0,16	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,52	0,77				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,62	0,60				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,57	0,80				
		Toplam	468	3,54	0,74	467			
	Mesleki Hazır Bulunma	17.002 TL ve altı(1)	65	3,74	0,73	3	0,400	0,75	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,72	0,75				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,73	0,70				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,81	0,81				
		Toplam	468	3,75	0,75	467			
	Mesleki Bilinç	17.002 TL ve altı(1)	65	3,82	0,68	3	0,129	0,94	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,81	0,74				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,83	0,66				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,86	0,80				
		Toplam	468	3,83	0,73	467			
	Mesleki Özgüven	17.002 TL ve altı(1)	65	3,64	0,72	3	0,964	0,41	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,63	0,80				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,71	0,65				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,78	0,83				
		Toplam	468	3,69	0,77	467			
	MKFÖ Toplam	17.002 TL ve altı(1)	65	3,61	0,61	3	0,729	0,54	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,65	0,63				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,71	0,53				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,73	0,71				
		Toplam	468	3,68	0,63	467			

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin aylık gelir değişkenine göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{3-467}=1,751$; $p=0,16$), mesleki hazır bulunma ($F_{3-467}=0,400$; $p=0,75$), mesleki bilinç ($F_{3-467}=0,129$; $p=0,94$), mesleki özgüven ($F_{3-467}=0,964$; $p=0,41$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{3-467}=0,729$; $p=0,54$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.21. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının aile aylık ortalama gelir değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Aylık Gelir	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	17.002 TL ve altı(1)	65	3,59	0,61	3	0,355	0,79	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,67	0,66				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,67	0,59				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,69	0,64				
		Toplam	468	3,66	0,63	467			
	Kendini Tanıma	17.002 TL ve altı(1)	65	3,68	0,70	3	1,315	0,27	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,83	0,72				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,73	0,60				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,85	0,64				
		Toplam	468	3,79	0,67	467			
	Kariyer Tercihi	17.002 TL ve altı(1)	65	3,74	0,69	3	0,478	0,70	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,82	0,70				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,83	0,57				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,85	0,64				
		Toplam	468	3,82	0,66	467			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	17.002 TL ve altı(1)	65	3,65	0,62	3	0,182	0,91	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,70	0,65				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,67	0,59				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,71	0,60				
		Toplam	468	3,69	0,62	467			
	Mesleki Konuları Takip Etme	17.002 TL ve altı(1)	65	3,60	0,70	3	0,535	0,66	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,60	0,88				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,49	0,77				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,61	0,84				
		Toplam	468	3,58	0,82	467			
	KVYÖ Toplam	17.002 TL ve altı(1)	65	3,65	0,58	3	0,482	0,69	-
		17.003-34.000 TL arası(2)	174	3,73	0,62				
		34.001-51.000 TL arası(3)	110	3,69	0,54				
		51.001-68.000 TL arası(4)	119	3,75	0,56				
		Toplam	468	3,71	0,58	467			

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin aylık gelir düzeyi değişkeni KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{3-467}=0,355$; $p=0,79$), kendini tanıma ($F_{3-467}=1,315$; $p=0,27$), kariyer tercihi ($F_{3-467}=0,478$; $p=0,70$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{3-467}=0,182$; $p=0,91$), mesleki konuları takip etme ($F_{3-467}=0,535$; $p=0,66$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam ortalamalarında ($F_{3-467}=0,482$; $p=0,69$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.22. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” puanlarının ailenin yerleşim türü değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	P	Fark
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Köy/Kasaba(1)	45	3,35	0,75	3	1,419	0,24	-
		İlçe(2)	135	3,61	0,80				
		İl(3)	125	3,54	0,74				
		Büyükşehir(4)	163	3,53	0,68				
		Toplam	468	3,54	0,74	467			
	Mesleki Hazır Bulunma	Köy/Kasaba(1)	45	3,72	0,73	3	0,087	0,97	-
		İlçe(2)	135	3,73	0,76				
		İl(3)	125	3,75	0,79				
		Büyükşehir(4)	163	3,77	0,73				
		Toplam	468	3,75	0,75	467			
	Mesleki Bilinç	Köy/Kasaba(1)	45	3,60	0,77	3	2,050	0,11	-
		İlçe(2)	135	3,86	0,74				
		İl(3)	125	3,80	0,77				
		Büyükşehir(4)	163	3,89	0,67				
		Toplam	468	3,83	0,73	467			
	Mesleki Özgüven	Köy/Kasaba(1)	45	3,47	0,71	3	1,516	0,21	-
		İlçe(2)	135	3,74	0,84				
		İl(3)	125	3,72	0,76				
		Büyükşehir(4)	163	3,68	0,72				
		Toplam	468	3,69	0,77	467			
	MKFÖ Toplam	Köy/Kasaba(1)	45	3,51	0,57	3	1,263	0,29	-
		İlçe(2)	135	3,72	0,68				
		İl(3)	125	3,68	0,67				
		Büyükşehir(4)	163	3,70	0,56				
		Toplam	468	3,68	0,63	467			

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin yerleşim yeri değişkenine göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($F_{3-467}=1,419$; $p=0,24$), mesleki hazır bulunma ($F_{3-467}=0,087$; $p=0,97$), mesleki bilinç ($F_{3-467}=2,050$; $p=0,11$), mesleki özgüven ($F_{3-467}=1,516$; $p=0,21$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($F_{3-467}=1,263$; $p=0,29$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.23. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının ailenin yerleşim yeri değişkenine göre karşılaştırması tek yönlü varyans analizi (OneWay ANOVA) sonuçları

Ölçek	Alt boyut	Yerleşim Yeri	n	$\bar{x}$	ss	sd	F	p	Fark
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Köy/Kasaba(1)	45	3,48	0,59	3	1,664	0,17	-
		İlçe(2)	135	3,68	0,64				
		İl(3)	125	3,72	0,66				
		Büyükşehir(4)	163	3,66	0,62	464			
		Toplam	468	3,66	0,63	467			
	Kendini Tanıma	Köy/Kasaba(1)	45	3,62	0,65	3	1,450	0,23	-
		İlçe(2)	135	3,75	0,70				
		İl(3)	125	3,84	0,67				
		Büyükşehir(4)	163	3,83	0,65	464			
		Toplam	468	3,79	0,67	467			
	Kariyer Tercihi	Köy/Kasaba(1)	45	3,64	0,66	3	1,836	0,14	-
		İlçe(2)	135	3,79	0,70				
		İl(3)	125	3,84	0,65				
		Büyükşehir(4)	163	3,88	0,62	464			
		Toplam	468	3,82	0,66	467			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Köy/Kasaba(1)	45	3,65	0,59	3	0,901	0,44	-
		İlçe(2)	135	3,67	0,64				
		İl(3)	125	3,77	0,60				
		Büyükşehir(4)	163	3,66	0,62	464			
		Toplam	468	3,69	0,62	467			
	Mesleki Konuları Takip Etme	Köy/Kasaba(1)	45	3,54	0,75	3	1,082	0,36	-
		İlçe(2)	135	3,61	0,87				
		İl(3)	125	3,65	0,78				
		Büyükşehir(4)	163	3,49	0,83	464			
		Toplam	468	3,58	0,82	467			
	KKVYÖ Toplam	Köy/Kasaba(1)	45	3,59	0,55	3	1,096	0,35	-
		İlçe(2)	135	3,70	0,61				
		İl(3)	125	3,77	0,59				
		Büyükşehir(4)	163	3,71	0,56	464			
		Toplam	468	3,71	0,58	467			

p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin yerleşim yeri değişkeni KVYÖ iş meslek bilgisi ($F_{3-467}=1,664$; $p=0,17$), kendini tanıma ($F_{3-467}=1,450$; $p=0,23$), kariyer tercihi ($F_{3-467}=1,836$; $p=0,14$), kariyer planı oluşturma yolları ($F_{3-467}=0,901$; $p=0,44$), mesleki konuları takip etme ($F_{3-467}=1,082$; $p=0,36$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam ortalamalarında ($F_{3-467}=1,096$; $p=0,35$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.24. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının iş deneyimi değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	İş Deneyimi	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Evet	393	3,53	0,75	466	-0,222	0,83
		Hayır	75	3,55	0,66			
	Mesleki Hazır Bulunma	Evet	393	3,75	0,76	466	0,309	0,76
		Hayır	75	3,72	0,69			
	Mesleki Bilinç	Evet	393	3,83	0,74	466	0,204	0,84
		Hayır	75	3,81	0,67			
	Mesleki Özgüven	Evet	393	3,69	0,78	466	0,134	0,89
		Hayır	75	3,68	0,69			
	Ölçek Toplam	Evet	393	3,68	0,65	466	0,127	0,93
		Hayır	75	3,68	0,53			
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Evet	393	3,70	0,64	466	2,762	0,01
		Hayır	75	3,48	0,59			
	Kendini Tanıma	Evet	393	3,82	0,68	466	2,578	0,01
		Hayır	75	3,61	0,62			
	Kariyer Tercihi	Evet	393	3,84	0,67	466	1,363	0,17
		Hayır	75	3,72	0,58			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Evet	393	3,71	0,62	466	1,962	0,05
		Hayır	75	3,56	0,61			
	Mesleki Konuları Takip Etme	Evet	393	3,59	0,82	466	1,135	0,26
		Hayır	75	3,48	0,84			
	Ölçek Toplam	Evet	393	3,74	0,58	466	2,396	0,02
		Hayır	75	3,57	0,56			

*p<0,05

Spor yöneticiliği öğrencilerinin iş deneyimi durumlarına göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı mesleki hazır bulunma ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,75$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,72$; $t_{466}=0,309$; $p=0,76$), mesleki bilinç ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,83$ $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,81$; $t_{466}=0,204$; $p=0,84$), mesleki özgüven ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,69$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,68$; $t_{466}=0,134$; $p=0,89$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,68$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,68$; $t_{466}=0,127$; $p=0,93$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin iş deneyimi durumlarına göre KVYÖ iş meslek bilgisi($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,70$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,48$; $t_{466}=2,762$; $p=0,01$), kendini tanıma ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,82$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,61$; $t_{466}=2,578$; $p=0,01$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,74$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,57$; $t_{466}=2,396$; $p=0,02$) anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). KVYÖ iş meslek bilgisi, kendini tanıma alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında iş deneyimi olan öğrencilerin, iş deneyimi olmayan öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak kariyer tercihi ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,84$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,72$; $t_{466}=1,363$; $p=0,17$), kariyer planı oluşturma yolları ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,71$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,56$; $t_{466}=1,962$; $p=0,05$) ve mesleki

konuları takip etme ($\bar{x}_{\text{Evet}}=3,59$; $\bar{x}_{\text{Hayır}}=3,48$; $t_{466}=1,135$; $p=0,26$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.25. Spor Yöneticiliği Öğrencilerinin “Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” puanlarının iş deneyimi türü değişkenine göre karşılaştırması bağımsız gruplar T testi sonuçları

Ölçek	Alt boyut	İş Deneyimi Türü	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Yarı Zamanlı	157	3,47	0,75	391	-1,294	0,20
		Tam Zamanlı	236	3,57	0,75			
	Mesleki Hazır Bulunma	Yarı Zamanlı	157	3,68	0,74	391	-1,578	0,12
		Tam Zamanlı	236	3,80	0,77			
	Mesleki Bilinç	Yarı Zamanlı	157	3,82	0,75	391	-0,471	0,64
		Tam Zamanlı	236	3,85	0,74			
	Mesleki Özgüven	Yarı Zamanlı	157	3,63	0,75	391	-1,490	0,14
		Tam Zamanlı	236	3,74	0,80			
	Ölçek Toplam	Yarı Zamanlı	157	3,63	0,64	391	-1,437	0,15
		Tam Zamanlı	236	3,72	0,65			
KVYÖ	İş Meslek Bilgisi	Yarı Zamanlı	157	3,58	0,63	391	-2,833	0,00
		Tam Zamanlı	236	3,77	0,64			
	Kendini Tanıma	Yarı Zamanlı	157	3,74	0,69	391	-1,980	0,05
		Tam Zamanlı	236	3,88	0,67			
	Kariyer Tercihi	Yarı Zamanlı	157	3,77	0,65	391	-1,711	0,09
		Tam Zamanlı	236	3,88	0,68			
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Yarı Zamanlı	157	3,64	0,61	391	-2,096	0,04
		Tam Zamanlı	236	3,77	0,62			
	Mesleki Konuları Takip Etme	Yarı Zamanlı	157	3,54	0,76	391	-0,906	0,38
		Tam Zamanlı	236	3,62	0,85			
	Ölçek Toplam	Yarı Zamanlı	157	3,66	0,57	391	-2,333	0,02
		Tam Zamanlı	236	3,80	0,58			

* $p<0,05$

Spor yöneticiliği öğrencilerinin iş deneyimi türüne göre MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,47$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,57$; $t_{393}=-1,294$; $p=0,20$), mesleki hazır bulunma ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,68$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,80$; $t_{393}=-1,578$; $p=0,12$), mesleki bilinç ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,82$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,85$; $t_{393}=-0,471$; $p=0,64$), mesleki özgüven ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,63$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,74$; $t_{393}=-1,490$; $p=0,14$) alt boyutlarında ve MKFÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,63$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,72$; $t_{393}=-1,437$; $p=0,15$) anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin iş deneyimi türüne göre KVYÖ iş meslek bilgisi ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,58$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,77$; $t_{393}=-2,833$; $p=0,00$), kariyer planı oluşturma yolları ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,64$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,77$; $t_{393}=-2,096$; $p=0,04$) alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında ($\bar{x}_{\text{YarıZamanlı}}=3,66$; $\bar{x}_{\text{TamZamanlı}}=3,80$; $t_{393}=-2,333$; $p=0,02$) anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). KVYÖ iş meslek bilgisi, kariyer planı oluşturma yolları alt

boyutları ve KVVÖ toplam puan ortalamalarından tam zamanlı çalışan öğrencilerin, yarı zamanlı çalışan öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak kendini tanıma ($\bar{x}_{YarıZamanlı}=3,47$; $\bar{x}_{TamZamanlı}=3,88$; $t_{393}=-1,980$; $p=0,05$), kariyer tercihi ($\bar{x}_{YarıZamanlı}=3,77$; $\bar{x}_{TamZamanlı}=3,88$; $t_{393}=-1,711$; $p=0,09$) ve mesleki konuları takip etme ($\bar{x}_{YarıZamanlı}=3,54$; $\bar{x}_{TamZamanlı}=3,62$; $t_{393}=-0,906$; $p=0,38$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 4.26. Spor yöneticiliği öğrencilerine ait MKFÖ ve KVVÖ puanlarının Pearson korelasyon test sonuçları

	Alt boyut		MKFÖ			
			Mesleki gelişim yatkınlığı	Mesleki hazır bulunma	Mesleki bilinç	Mesleki özgüven
KVVÖ	İş Meslek Bilgisi	r	,582**	,557**	,542**	,536**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Kendini Tanıma	r	,493**	,554**	,508**	,576**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Kariyer Tercihi	r	,476**	,596**	,571**	,564**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	r	,546**	,571**	,525**	,564**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	Mesleki Konuları Takip Etme	r	,431**	,434**	,345**	,418**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000
	KKVVÖ Toplam	r	,588**	,624**	,578**	,615**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000

n=468; *=p<0,05; **=p<0,01

KVVÖ ve MKFÖ puan ortalamaları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, KVVÖ iş meslek bilgisi alt boyutu ile MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($r=,582$; $p<0,01$), mesleki hazır bulunuşluk ($r=,557$; $p<0,01$), mesleki bilinç ($r=,542$; $p<0,01$), mesleki özgüven ($r=,536$; $p<0,01$) alt boyutları ve MKFÖ toplam puan ortalamaları ($r=,661$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

KVVÖ kendini tanıma alt boyutu ile MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=,493$; $p<0,01$). Buna karşılık, kendini tanıma alt boyutu ile MKFÖ mesleki hazır bulunuşluk ($r=,554$; $p<0,01$), mesleki bilinç ($r=,508$; $p<0,01$), mesleki özgüven ($r=,576$; $p<0,01$) alt boyutları ve MKFÖ toplam puan ortalamaları ($r=,627$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler belirlenmiştir.

KVVÖ kariyer Tercihi alt boyutu ile MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=,476$; $p<0,01$). Buna karşılık, kariyer tercihi alt boyutu ile MKFÖ mesleki hazır bulunuşluk ($r=,596$; $p<0,01$), mesleki bilinç

($r=,571$; $p<0,01$), mesleki özgüven ($r=,564$; $p<0,01$) alt boyutları ve MKFÖ toplam puan ortalamaları ($r=,645$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler belirlenmiştir.

KVYÖ kariyer planı oluşturma yolları alt boyutu ile MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($r=,546$; $p<0,01$), mesleki hazır bulunuşluk ($r=,571$; $p<0,01$), mesleki bilinç ($r=,525$; $p<0,01$), mesleki özgüven ($r=,564$; $p<0,01$) alt boyutları ve MKFÖ toplam puan ortalamaları ($r=,654$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

KVYÖ mesleki konuları takip etme alt boyutu ile MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($r=,431$; $p<0,01$), mesleki hazır bulunuşluk ($r=,434$; $p<0,01$), mesleki bilinç ($r=,345$; $p<0,01$), mesleki özgüven ($r=,418$; $p<0,01$) alt boyutları ve MKFÖ toplam puan ortalamaları ($r=,486$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişkiler belirlenmiştir.

KVYÖ toplam puanı ile MKFÖ mesleki gelişim yatkınlığı ($r=,588$; $p<0,01$), mesleki hazır bulunuşluk ($r=,624$; $p<0,01$), mesleki bilinç ($r=,578$; $p<0,01$) ve mesleki özgüven ($r=,615$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca KVYÖ toplam puan ortalaması ile MKFÖ toplam puan ortalaması arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=,712$; $p<0,01$).

5. TARTIŞMA

Araştırma kapsamında, spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişki analiz edilmiş; elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak bu bölümde ele alınmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyetleri mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yönelimlerinde anlamlı farklılığa neden olmamıştır.

Literatürü incelediğimizde araştırma sonuçlarımıza benzer çalışmaların olduğu görülmüştür. Ulaş (2018), üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, kariyer kararı verme yetkinliğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ve kadın ile erkek öğrencilerin kariyer karar süreçlerinde benzer yeterlik düzeylerine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kayma ve Zengin Taş (2023), sosyal hizmetler programı öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmada, kariyer kararı verme yetkinliği toplam puanı ile alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını belirtmişlerdir. Bu bulgular, mevcut çalışmada spor yöneticiliği öğrencilerinin KVVÖ toplam puan ortalaması ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmaması sonucuyla örtüşmektedir. Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay (2012) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada ise kariyer planlama eğilimlerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı ve öğrencilerin kariyer farkındalıklarının cinsiyetten bağımsız olarak benzer düzeylerde şekillendiği ifade edilmiştir. Spor bilimleri alanına özgü bir çalışmada Güner ve Hacıcaferoğlu (2022), spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer farkındalığı ve kariyer planlama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Bu sonuçlar, mevcut çalışmada MKFÖ'nün mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç, mesleki özgüven alt boyutları ile toplam puanın ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmaması bulgusunu destekler niteliktedir.

Buna karşılık, literatürde cinsiyet değişkeninin kariyer karar süreçlerinde belirleyici olabildiğini ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Gianakos (2001), üniversite öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, kariyer kararı verme öz yeterliğinin bazı boyutlarında cinsiyete bağlı farklılıklar olduğunu ve kadın öğrencilerin karar verme

sürecinde daha yüksek öz yeterlik algısına sahip olabildiklerini rapor etmiştir. Benzer biçimde Betz ve Taylor (1994), kariyer kararı verme öz yeterliği üzerine yaptıkları çalışmada, cinsiyetin belirli karar verme boyutlarında etkili olabildiğini ve bu etkinin özellikle psikolojik algılar üzerinden şekillendiğini ifade etmişlerdir. Spor bilimleri öğrencileri örnekleminde yapılan bazı araştırmalarda da kariyer farkındalığının kimi alt boyutlarında cinsiyet temelli farklılıkların ortaya çıkabildiği, ancak bu farklılıkların tüm boyutlar için genellenebilir olmadığı belirtilmiştir (Güner ve Hacıcaferoğlu, 2022). Bu durum; cinsiyet faktörüne dayalı bulguların örneklem grubu, bölüm dinamikleri, kültürel etkenler ve ölçek yapısı gibi parametrelere bağlı olarak farklılık olabileceğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırmada spor yöneticiliği öğrencilerinin cinsiyetlerinin mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, spor yönetimi alanında kadın ve erkek öğrencilerin kariyer süreçlerini benzer algılar, beklentiler ve karar mekanizmaları çerçevesinde değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin yaşları mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yönelimlerinde anlamlı farklılığa neden olmamıştır.

Araştırmadan elde ettiğimiz bulgularımıza benzer bir araştırmada Ulaş (2018), üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, kariyer kararı verme yetkinliğinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ve farklı yaş gruplarındaki öğrencilerin kariyer karar süreçlerinde benzer yeterlik düzeylerine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kayma ve Zengin Taş (2023), sosyal hizmetler programı öğrencileriyle gerçekleştirdikleri araştırmada, yaş ile kariyer kararı verme yetkinliği toplam puanı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir. Bu bulgular, mevcut araştırmada spor yöneticiliği öğrencilerinin yaş değişkenine göre Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin iş meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları, mesleki konuları takip etme alt boyutları ile toplam puanında anlamlı bir farklılık görülmemesi sonucuyla örtüşmektedir. Yılmaz vd.(2012), üniversite öğrencilerinin kariyer planlama eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, yaş değişkeninin kariyerle ilişkili tutumlar ve farkındalık düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını belirtmişlerdir. Spor bilimleri alanına özgü bir çalışmada Güner ve Hacıcaferoğlu (2022) da spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama ve kariyer farkındalığı düzeylerinin yaşa göre anlamlı

biçimde farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Bu sonuçlar, mevcut çalışmada Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutları ile toplam puanında yaşa bağlı anlamlı bir fark bulunmaması bulgusunu destekler niteliktedir. Gati ve Saka (2001), kariyer karar verme süreçlerini gelişimsel açıdan ele aldıkları çalışmalarında, yaş grupları birbirine yakın olan bireylerde kariyerle ilişkili farkındalık ve karar güçlüklerinin belirgin biçimde ayrılmayabileceğini ifade etmişlerdir. Benzer biçimde Creed, Patton ve Bartrum (2004), üniversite öğrencileri üzerinde yürüttükleri araştırmada, yaş değişkeninin tek başına kariyer kararı verme yetkinliğini açıklamada yeterli bir değişken olmadığını; karar sürecinin daha çok bireysel farkındalık, çevresel destek ve deneyim gibi faktörlerle ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Bu bulgular, spor yöneticiliği öğrencilerinin yaş grupları arasında hem MKFÖ hem de KVYÖ puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemesini açıklayıcı niteliktedir.

Bununla birlikte, literatürde yaş değişkeninin kariyer farkındalığı üzerinde belirleyici olabildiğini ortaya koyan ve mevcut araştırmanın bulgularıyla örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Aksoy ve Özaras (2025), spor bilimleri fakültesi öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, kariyer farkındalığı puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığını ve özellikle daha genç yaş gruplarının kariyer farkındalığı düzeylerinin diğer gruplardan ayrıştığını rapor etmişlerdir. Benzer şekilde Şimşek ve Karahüseyinoğlu (2024), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği araştırmada, kariyer farkındalığı ölçeğinin bazı alt boyutlarında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulduklarını; özellikle mesleki hazır bulunma ve mesleki bilinç boyutlarında yaşa bağlı ayrılmaların görülebildiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmalar, mevcut araştırmada yaş değişkenine göre MKFÖ ve KVYÖ puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmaması sonucuyla ayrılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırmada spor yöneticiliği öğrencilerinin yaş değişkenine göre mesleki kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinliklerinin anlamlı biçimde farklılaşmaması, yaş faktörünün bu örnekleme belirleyici bir değişken olmadığını; kariyer süreçlerinin daha çok eğitim ortamı, bireysel farkındalık düzeyi ve kariyer hizmetlerine erişim gibi faktörler doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, literatürde yer alan zıt bulgular, yaşın bazı bağlamlarda ve örneklem özelliklerine bağlı olarak kariyer farkındalığı üzerinde etkili olabileceğini ortaya

koymakta; bu durum yaş değişkeninin tek başına değil, diğer değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini bizlere göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği puanları incelendiğinde, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bulgular, özellikle dördüncü sınıf öğrencilerinin üçüncü sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğunu göstermektedir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği sonuçları incelendiğinde, iş meslek bilgisi ve kendini tanıma alt boyutlarında sınıf düzeyine göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların özellikle dördüncü sınıf öğrencilerin birinci ve ikinci sınıf öğrencilere kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Nelson (2020), eğitimsel deneyim ve sınıf ilerlemesinin öğrencilerin mesleki bilgi birikimi ve kariyer farkındalığı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiş, üst sınıf öğrencilerinin alt sınıflara göre daha yüksek düzeyde kariyer planlama davranışı ve öz değerlendirme becerisi sergilediklerini rapor etmiştir. Bu bulgular, mevcut çalışmanın sonuçlarıyla paraleldir; çünkü 4. sınıf öğrencilerinin hem MKFÖ hem de KVYÖ alt boyutlarında daha yüksek puanlara ulaşması, öğrenim sürecinde edinilen bilgi ve deneyimin kariyerle ilgili bilişsel süreçleri güçlendirdiğini göstermektedir. Lent vd. (2002) sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde, öğrencilerin mesleki davranış ve karar süreçlerinin gelişimsel bir seyir izlediğini; eğitim ilerledikçe bireylerin kariyerle ilişkili öz-yeterlik, mesleki bilgi ve hedef netliğinin arttığını göstermişlerdir. Bu perspektiften bakıldığında, mevcut araştırmada 4. sınıf öğrencilerinin 3. sınıf öğrencilerine göre mesleki bilinç, mesleki özgüven ve MKFÖ toplam puanında daha yüksek puan alması ile KVYÖ’de iş meslek bilgisi, kendini tanıma ve toplam puanda da benzer bir üstünlük kazanması beklenen gelişimsel bir eğilim olarak yorumlanabilir. Lapan, Tucker, Kim ve Kosciulek (2003) üniversite öğrencilerinde sınıf düzeyinin kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğunu; üst sınıf öğrencilerinin kariyer planlama ve karar verme süreçlerinde daha yüksek bilişsel beceri ve farkındalık sergilediklerini ortaya koymuştur. Bu bulgular, spor yöneticiliği öğrencilerinin öğrenim yılı ilerledikçe mesleki farkındalık ve karar verme yetkinliklerini daha güçlü algıladıklarını gösteren mevcut bulguyu destekler niteliktedir. Gottfredson’un gelişimsel kariyer kuramı (2002), bireylerin kariyer çıkarımlarını eğitim süreci boyunca yeniden yapılandırdıklarını ve sınıf düzeyinin bu yeniden yapılandırma sürecinde rol oynadığını savunur. Bu kuramsal bakış, 4. sınıf öğrencilerinin daha yüksek

puanlara sahip olmasını kariyer beklentilerinde olgunlaşma ve bilişsel netleşme ile ilişkilendirir. Hirschi (2012) ise kariyer kaynakları modeli ile bireylerin eğitim süreçlerinde kazandıkları bilişsel ve duygusal kaynakların karar yeterliklerini etkilediğini belirtir; özellikle üst sınıflarda artan mesleki deneyim ve eğitimsel içerik, öğrencilerin kariyer hedeflerini daha net tanımlamalarına olanak sağlar.

Buna karşın literatürde sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık bulmayan çalışmalar da mevcuttur. Greenhaus vd.(2009), üniversite öğrencilerinde sınıf ilerlemesinin tüm kariyer değişkenlerini ayrıştırıcı bir şekilde etkilemediğini, özellikle kariyer farkındalığı ve karar verme süreçlerinde bireysel faktörlerin (kişilik, değerler, dışsal destek sistemleri) daha belirleyici olabildiğini göstermişlerdir. Örneğin McDonald ve Hite (2008), farklı sınıf düzeylerinde kariyer farkındalığı ile ilgili ölçümlerde benzer puan ortalamalarının oluştuğunu, bunun öğrencilerin eğitim müfredatına benzer şekilde maruz kalmalarından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bu nedenle, kariyer farkındalığı ve karar verme yetkinliği gibi çok boyutlu kavramların sadece sınıf düzeyi ile açıklanamayacağı; bireysel farklılıklar, akademik alan, staj/saha deneyimi ve kariyer hizmetlerinden faydalanma gibi etmenlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Brown ve Lent (2012) kariyer gelişim süreçlerini ele aldıkları derlemede, sınıf düzeyinin her zaman tüm kariyer değişkenleri üzerinde belirleyici olmadığını; bireysel farklılıklar, değerler, dışsal destek sistemleri ve kariyer hizmetlerinden yararlanma gibi faktörlerin etkisinin bazen sınıf etkisinden daha güçlü olabileceğini vurgulamışlardır. Bu görüş, sınıf düzeyine göre kariyer davranışlarının her alt boyutta aynı şekilde farklılaşmadığını gösteren bazı ampirik sonuçlarla uyumludur. Bununla birlikte, Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), kariyer farkındalığının öğrencilerin sınıf düzeyine göre değişebileceğini, ancak bu değişimin her zaman kariyerle ilgili bilinçli kararlar almakla paralel gitmediğini ifade etmişlerdir. Yine de, Yurtsızoğlu ve Gül (2023), 4. sınıf öğrencilerinin daha fazla mesleki deneyime sahip olmaları nedeniyle daha yüksek kariyer karar verme yeterliliğine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmalar, sınıf düzeyinin bazı durumlarda kariyer farkındalığının artmasında etkili olabileceğini ancak her zaman aynı düzeyde ayrışma yaratmadığını göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, sınıf düzeyindeki ilerlemenin spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki bilinç, özgüven ve kariyer karar verme yetkinliklerini olumlu yönde etkilediği; bunun hem gelişimsel kuramsal çerçeveyi hem de kapsamlı uluslararası literatürü desteklediği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin bölümü kendi istekleriyle tercih etme durumlarına göre Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği puanları incelendiğinde, yalnızca mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bulgular, bölümü kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin mesleki gelişim yatkınlığı puan ortalamalarının, bölümü kendi isteğiyle tercih etmeyen öğrencilere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kariyer kararı verme eğilimlerine göre anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.

Savickas (2005), mesleki gelişim ve kariyer inşa edebilme sürecinin bireylerin kariyer tercihleriyle doğrudan ilişkili olduğunu, kariyer kararlarının hem bireysel değerler hem de kariyer farkındalığı ile şekillendiğini ileri sürmüştür. Bu çerçevede, mevcut çalışmada Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin "mesleki gelişim yatkınlığı" alt boyutunda bölümünü kendi isteğiyle seçen öğrencilerin, seçmeyenlere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip olması beklenen bir süreç olarak görülebilir; çünkü bölümünü bilinçli seçen öğrenciler, mesleki gelişim fırsatlarını ve mesleki beklentileri daha net tanımlama eğilimindedir. Atli ve Canpolat (2023) üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerini etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında, bireysel ve sosyal faktörlerin kariyer kararları ve bölüm seçimi üzerinde belirleyici olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuç, bölüm tercihiyle kariyer farkındalığı ilişkisini destekler niteliktedir; bireyler kendi istekleri doğrultusunda bir bölümü seçtiğinde mesleki bilgi arama ve kariyer hedeflerini netleştirme süreçleri daha etkin hale gelmektedir. Super (1980) kariyer gelişimi yaklaşımında, bireylerin mesleki kimlik gelişimi ile mesleki farkındalıklarının eğitim ve yaşantı süreçleri boyunca olgunlaştığını vurgulamıştır. Bu kuramsal çerçeve, bölümünü isteyerek seçen öğrencilerin mesleki gelişim ve kariyer farkındalığını daha güçlü algılamalarını açıklamada değerlidir. Super'a göre, bireyin kendi değerleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu seçimler yapması, mesleki farkındalığın gelişmesini kolaylaştırır. Lent, Brown ve Hackett (2002) sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde, bireylerin kariyer kararlarını ve gelişim süreçlerini şekillendiren faktörlerin başında bireysel tercihler ve çevresel desteklerin geldiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, spor yöneticiliği öğrencilerinin bölüm tercihi durumlarına göre mesleki gelişim yatkınlığı gibi alt boyutlarda anlamlı farklar bulmak, bölümünü kendi isteğiyle seçen öğrencilerin kariyer farkındalıklarının daha gelişmiş olduğu anlamına gelmektedir. Bu bulgu, bireylerin kendi seçimlerini yaparak eğitim almanın kariyer hedeflerini netleştirmede yardımcı olduğunu göstermektedir. Lent vd.

(2002), bu tür bireysel seçimlerin kariyer kararları üzerinde büyük bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Bununla birlikte, literatürde bölüm seçimi ile kariyer farkındalığı ve karar verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki bulamayan çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Bennett, Knight, Bawa ve Dockery (2021), Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik alanı öğrencileriyle yaptığı araştırmasında, kariyer kararı verme süreçlerinin doğrudan bölüm seçimiyle açıklanamayacağını; bunun yerine eğitim içeriği, öğretim kalitesi ve iş piyasası beklentilerinin puan farklılıklarını daha fazla etkilediğini göstermiştir. Bu bakış, mevcut çalışmada KVYÖ alt boyutlarından hiçbirinde bölüm tercihi değişkeninin anlamlı farklılık üretmemesi bulgusuyla paralellik göstermektedir. McMahon, Watson ve Collins (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, bölüm tercihi ile kariyer farkındalığı arasında beklenenin aksine anlamlı bir fark bulunmamıştır. McMahon ve Watson, öğrencilerin kariyer kararlarını sadece bölüme dayanarak vermediğini, daha çok aile desteği, çevresel etkileşim ve sektöre dair bilgilerle şekillendirdiğini belirtmişlerdir. Bu çalışma, bölüm tercihi ve kariyer farkındalığı ilişkisini tek başına yeterli bir açıklayıcı faktör olarak görmemektedir. Bu bulgu, bölüm seçiminin kariyer kararı sürecinde önemli bir yer tutmakla birlikte, yalnızca bu değişkenle açıklanamayacak kadar karmaşık bir süreç olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca Kılıç ve Günal (2023) yürüttükleri çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarına ilişkin pişmanlık düzeylerinin okul yılına göre farklılaştığını; kariyer karar süreçlerinin yalnızca bölüm tercihiyle değil aynı zamanda bireylerin deneyim, destek sistemleri ve kariyer bilgisi arama davranışlarıyla da ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. Bu bulgu, KVYÖ'nün alt boyutlarında bölüm tercihinin anlamlı bir farklılık yaratmamasını açıklamada destek sağlar; çünkü kariyer karar verme yetkinliği, bölüm seçiminin ötesinde çok boyutlu bir süreçtir.

Bu çerçevede, mevcut çalışmanın bulguları gösteriyor ki bölüm tercihi, spor yöneticiliği öğrencilerinin mesleki gelişim yatkınlığı üzerinde bir fark oluşturabilmekle birlikte, kariyer farkındalığının diğer alt boyutları ve kariyer kararı verme yetkinliğinin farklı alt boyutları üzerinde bağımsız belirleyici bir değişken değildir. Bu sonuç, bölüm seçiminde kararın bilinçli olması ile bireyin kariyer farkındalığına ilişkin bilişsel süreçleri arasında ilişki olduğunu; ancak karar verme yetkinliğinin daha geniş faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıktığını göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin akademik başarı düzeylerine göre mesleki kariyer farkındalığı düzeyleri incelendiğinde, MKFÖ mesleki

gelişim yatkınlığı ve mesleki hazır bulunma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin, hem mesleki gelişim yatkınlığı hem de mesleki hazır bulunma düzeylerinin düşük ve orta akademik başarıya sahip öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, akademik başarı düzeyi yükseldikçe öğrencilerin mesleklerine yönelik gelişim isteği ve mesleğe hazırlık algılarının da güçlendiğini göstermektedir. Akademik performansı yüksek öğrencilerin öğrenme süreçlerine daha etkin katılmaları, hedef belirleme becerilerinin gelişmiş olması ve mesleki sorumluluklara daha bilinçli yaklaşmaları bu durumu açıklayabilir. Kariyer kararı verme yetkinliği açısından akademik başarı düzeyi incelendiğinde ise yalnızca mesleki konuları takip etme alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin düşük ve orta akademik başarıya sahip öğrencilere kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum, akademik başarının kariyer karar verme sürecinin özellikle bilgiye erişim ve güncel gelişmeleri izleme boyutunda etkili olduğunu, ancak bireyin kendini tanıma ve uzun vadeli kariyer planları oluşturma süreçlerinde tek başına belirleyici olmadığını göstermektedir.

Mevcut çalışmada Spor Yöneticiliği öğrencilerinin akademik başarı düzeylerine göre Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği (MKFÖ) alt boyutlarından mesleki gelişim yatkınlığı ve mesleki hazır bulunma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür; akademik başarısı yüksek öğrenciler, düşük veya orta düzeydekilere göre bu boyutlarda daha yüksek puanlar almıştır. Bu bulgular; akademik başarı düzeyi ile kariyerle ilgili bilişsel süreçler arasında ilişki olduğunu gösteren literatürle uyumlu görünmektedir. Kim, Oh ve Rajaguru (2022) çalışmalarında, akademik başarı ve career decision level (kariyer kararı düzeyi) arasında pozitif ilişkiler bulunmuş, akademik başarı arttıkça öğrencilerin kariyer hazırlık ve karar verme davranışlarının da güçlendiği rapor edilmiştir. Savickas (2005), kariyer gelişiminin ve mesleki kararların okul yılı ilerledikçe daha çok bilinçli hale geldiğini ve öğrencilerin daha iyi kariyer planları yapma yetkinliği kazandığını vurgulamıştır. Mevcut çalışmada Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda, akademik başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha yüksek puanlar alması, Savickas'ın kariyer gelişimi kuramıyla uyumludur. Bu bulgu, öğrencilerin eğitim süreci ilerledikçe, kendi kariyer planlarını geliştirmekte daha yetkin hale geldiklerini ve kendi mesleki gelişimleri için daha fazla sorumluluk aldıklarını gösteriyor. Benzer şekilde, Lent vd. (2002) sosyal bilişsel kariyer kuramında akademik başarı ve kariyerle ilgili farkındalık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve eğitim süreci ilerledikçe öğrencilerin kendi meslekleriyle

ilgili daha fazla bilgi edinmeye ve kararlar almaya başladıklarını belirtmişlerdir. Akademik başarı düzeyi yüksek öğrenciler, mesleki özgüven ve mesleki bilinç gibi alt boyutlarda da daha yüksek puanlar almakta ve kariyerle ilgili karar süreçlerinde daha bilinçli adımlar atmaktadır. Nauta (2010), kariyer kaynakları ve kariyer kararı verme yetkinliği ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve akademik başarıyı yüksek bulan öğrencilerin daha güçlü kariyer kararları verdiğini ifade etmiştir. Bu araştırma, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin iş meslek bilgisi ve kariyer tercihi alt boyutlarında akademik başarı düzeyi yüksek öğrencilerin daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Pang, Xie, Kang ve Hu (2025) 'da benzer şekilde, akademik başarı yüksek öğrencilerin kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip etme gibi kariyerle ilgili davranışlarda daha fazla yetkinlik gösterdiği ve kariyer gelişim becerilerini daha etkin kullandıkları rapor edilmiştir. Örneğin, kariyer eğitimi programlarına katılan öğrencilerin kariyer gelişim becerileri puanlarının, kariyer planlama ve karar verme yetkinliklerini artırdığı ve bu yetkinliklerin kariyer planlamada daha bilinçli davranışlarla ilişkilendirildiği bulunmuştur. Ayrıca, İlter (2021), akademik başarı ile kariyer kararı öz-yeterliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptamış; akademik başarının kariyer karar verme yetkinliğini artırdığı ve bu yetkinliğin kariyer kararları ve lisansüstü eğitim niyeti gibi davranışsal sonuçlarla ilişkili olduğu belirtmiştir. Bu bulgular, akademik başarı ile kariyer kararları verme ve kariyer planlama yetkinliği arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özman ve Pekel (2022)'in araştırması, akademik motivasyon, akademik başarı ve kariyer karar netliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir; öğrenciler akademik başarı elde ettikçe kariyer konularını daha bilinçli bir şekilde değerlendirme eğilimindedirler. Bu bulgular, mevcut çalışmadaki "yüksek akademik başarı = yüksek mesleki gelişim yetkinliği / mesleki hazır bulunma" desenini desteklemektedir.

Buna karşılık, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) alt boyutlarında, akademik başarıyla iş meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi ve kariyer planı oluşturma yolları gibi alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir; yalnız mesleki konuları takip etme ve KVYÖ toplam puanında anlamlı farklar görülmüştür. Bu kısmi farklılık deseni, kariyer karar süreçlerinin yalnızca akademik başarıya indirgenemeyeceğini gösteren literatürle uyumludur. Örneğin Peterson (1993) üniversite öğrencileri arasında yaptığı çalışmada, kariyer karar verme özgüveninin akademik entegrasyon ve sosyal entegrasyon gibi çoklu faktörlerle ilişkili olduğunu, yalnızca akademik başarıyla açıklanamayacağını belirtmiştir. Öte yandan, Swanson ve Fouad (2014), kariyer kararlarını

etkileyen birçok değişken bulunduğunu ve yalnızca akademik başarı ile kariyer kararlarının belirlenemeyeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, mevcut araştırmada KVYÖ alt boyutlarında, akademik başarı düzeyi yüksek olan öğrenciler ile diğer gruplar arasında anlamlı farklar bulunsa da, bu farkların kariyer kararlarının yalnızca akademik başarıya bağlı olarak şekillenmediğini göstermektedir.

Özetle, benzer çalışmalar akademik başarı ile kariyer farkındalığı ve kariyer karar verme süreçleri arasında pozitif ilişkiler olduğunu desteklerken (Özman ve Pekel, 2022), zıt bulgular bazı alt boyutlarda anlamlı farklılık bulmayabileceğini göstermektedir (Peterson, 1993). Bu durum, kariyer karar süreçlerinin sadece akademik başarıdan değil; bireysel bilişsel süreçler, öz-etkililik, bilgi arama davranışları ve çevresel destek gibi faktörlerin etkili etkileşimiyle şekillendiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversitede almış oldukları kariyer hizmetlerinin yeterlilik düzeyine ilişkin algılarına göre Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği puanları incelendiğinde, tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutlarında, kariyer hizmetlerini yeterli olarak değerlendiren öğrencilerin puan ortalamalarının, bu hizmetleri kısmen yeterli veya yetersiz olarak değerlendiren öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, üniversitelerin sunduğu kariyer danışmanlığı, bilgilendirme ve yönlendirme hizmetlerinin öğrencilerin mesleki gelişim algıları üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Kariyer hizmetlerinin yeterli algılanması, öğrencilerin mesleki hedeflerini daha net biçimde yapılandırmalarına, mesleki becerilerine ilişkin farkındalık geliştirmelerine ve kendilerine yönelik mesleki güven duygularını güçlendirmelerine katkı sağlamaktadır. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği sonuçları incelendiğinde ise tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Kariyer hizmetlerini yeterli olarak değerlendiren öğrencilerin öğrencilerin puan ortalamalarının, bu hizmetleri kısmen yeterli veya yetersiz olarak değerlendiren öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, üniversitelerde sunulan kariyer hizmetlerinin öğrencilerin kariyer karar verme süreçlerini doğrudan etkilediğini ve özellikle mesleki bilgi edinme, kendini tanıma ve kariyer planlama becerilerinin gelişiminde önemli bir işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Kariyer hizmetlerinden yeterli düzeyde yararlandığını düşünen öğrencilerin, kariyer seçeneklerini daha bilinçli

değerlendirebildikleri, mesleki geleceklerine ilişkin daha sistematik planlar yapabildikleri ve kariyer kararlarını daha sağlam temellere dayandırabildikleri söylenebilir.

Bu bulgu, üniversitelerin kariyer hizmetlerinin öğrencilerin kariyer gelişimini güçlendirdiğini raporlayan bilimsel çalışmalarda benzer biçimde desteklenmektedir. Örneğin, üniversite kariyer merkezleri tarafından sunulan kariyer planlama, bilgi sağlama, CV/mülakat desteği gibi hizmetlerin öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer karar verme sürecini güçlendirdiği rapor edilmiştir; bu hizmetlerden faydalanan öğrencilerin bu süreçlerde daha yüksek algı düzeyine ulaştığı bulunmuştur (Serbes ve Başol, 2024). Bu çalışma, kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanan öğrencilerin kariyer farkındalığı ve karar alma yetkinliklerinin istatistiksel olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir. Kariyer eğitime ve müfredat içi kariyer derslerine erişimin, öğrencilerin kariyer karar verme öz-etkinliği ve mesleki farkındalığını artırdığına dair uluslararası çalışmalar da mevcuttur. Prescod, Gilfillan, Belser, Orndorff ve Ishler (2019) tarafından yürütülen bir çalışmada, kariyer planlama derslerine katılan lisans öğrencilerinin kariyer karar verme becerilerinde artış gözlemlenmiştir; bu artış, öğrencilerin kariyer hedeflerini daha net tanımlamalarına ve kariyer karar süreçlerine daha bilinçli katılmalarına katkı sağlamıştır. Aynı zamanda kariyer planlama ve karar süreçleri üzerine yapılan diğer çalışmalarda, kariyer müfredatına entegre edilen kurslar veya kariyer eğitimi programlarının öğrencilere hem kariyerle ilgili öz-etkililik kazandırdığı hem de kariyer hedefleri ve planlama yaklaşımlarını olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir (Dalkılıç, Ata, Dalkılıç ve Aytaç, 2022). Bu bulguların kuramsal temeli, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na dayandırılabilir. SCCT, bireyin kariyer gelişim süreçlerini, öğrenme deneyimleri, bilgi toplama davranışları ve çevresel destek mekanizmaları gibi faktörlerin etkileşimiyle açıklar. Bu kurama göre, mesleki bilgi edinimi ve kariyer planlama deneyimleri bireyin kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer farkındalığı düzeylerini güçlendirir; dolayısıyla kariyer hizmetlerine erişim bu süreçlerin etkinliğini artırır. Özellikle bilgi erişimi ve kariyer planlama müdahaleleri, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşma konusunda daha güçlü inanç ve beceri geliştirmelerini sağlar (Pham, Lam ve Tuan, 2024). Başka bir açıdan bakıldığında, Marmara Üniversitesi'nde Öztürk (2020) tarafından yapılan bir doktora çalışmasında, üniversite kariyer gelişim programlarının öğrencilerin kariyer farkındalığı ve karar verme yetkinliği üzerinde olumlu etkisi olduğu rapor edilmiştir. Bu tez çalışması, kariyer gelişim programına katılan öğrencilerin kariyerle ilgili bilgi toplama ve karar verme becerilerinde artış olduğunu ve stres düzeylerinin azaldığını ortaya koymuştur.

Öte yandan, bazı çalışmalar kariyer hizmetlerine erişimin her zaman tüm kariyerle ilişkili değişkenler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmadığını belirtmiştir. Flint (2024) tarafından yapılan literatür derlemesinde, kariyer gelişim müdahalelerinin kariyer karar verme öz-etkinliği ve davranışlarını olumlu yönde etkilediği belirtildiği halde, bu etkinin bireylerin kendi algıları, önceki deneyimleri ve sosyal desteklerle birlikte değerlendirildiğinde daha karmaşık bir resim sunduğu vurgulanmıştır. Bu da mevcut çalışmada görülen farkların, sadece kariyer hizmetlerine erişimle değil, aynı zamanda bireylerin kendi çabaları ve bağlamsal koşullarıyla da şekillendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, mevcut çalışmanın bulguları, üniversitede verilen kariyer hizmetlerinin öğrencilerin mesleki farkındalığını ve kariyer karar verme yetkinliklerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır; bu, hem Türkiye gibi bağlamsal çalışmalarda hem de uluslararası literatürde rapor edilen benzer bulgularla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte bu etki, bireysel deneyimler ve öğrenme ortamı gibi diğer faktörlerle etkileşim içinde ortaya çıkmaktadır.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin kişilik özelliklerinin okudukları bölümle uyumlu olup olmadığına ilişkin algılarına göre Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği puanları incelendiğinde, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre, kişilik özelliklerinin okudukları bölümle uyumlu olduğunu düşünen öğrencilerin, bu uyumu olmadığını düşünen öğrencilere kıyasla söz konusu alt boyutlarda daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin kişilik özellikleri ile bölüm tercihleri arasındaki uyum algısının, mesleki gelişime açıklık, mesleğe yönelik bilinç düzeyi ve mesleki özgüven gibi temel kariyer farkındalığı bileşenlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği bulguları incelendiğinde ise, iş meslek bilgisi, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip etme alt boyutlarında kişilik-bölüm uyum algısına göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu alt boyutlarda, kişilik özelliklerinin okudukları bölümle uyumlu olduğunu düşünen öğrencilerin, uyumlu olmadığını düşünen öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu durum, öğrencilerin kendilerini bölümle uyumlu hissetmelerinin, kariyer seçeneklerini daha bilinçli değerlendirmelerine, mesleki bilgilerini geliştirmelerine ve kariyerlerine yönelik daha sistematik planlar yapmalarına katkı sağladığını göstermektedir.

Bu sonuç, literatürde kişilik-çevre uyumu ve kariyer öz-yeterliği ilişkisini inceleyen çalışmalarla paralellik göstermektedir. Srsic ve Walsh (2001) tarafından yürütülen bir çalışmada, kişi-çevre uyumunkariyer arama ve karar verme öz-etkinliği ile pozitif ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir; yani bireyin içinde bulunduğu çevre ile kendi özelliklerinin uyumu, kariyer kararlarını şekillendirmekte etkili bulunmuştur. Benzer şekilde Porter ve Umbach(2006), bireyin kişilik özelliklerinin bölümüyle uyumu ile öğrenci başarısı ve kariyerle ilgili sonuçlar arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda bölüm seçiminde ve eğitim sürecinde kişinin değerleriyle, ilgi alanlarıyla ve kişisel özellikleriyle çevrenin uyumlu olması kariyer hedeflerinin netleşmesine katkı sağlamıştır. Holland'ın (1997) mesleki kişilik tipleri ve çalışma ortamı teorisi çerçevesinde, kişilik ile çevre uyumunun kariyer ilgi, tercih ve uyum davranışlarını etkilediği belirtilmiştir; bu teoriye göre birey kendi kişilik özelliklerine uygun eğitim ve kariyer ortamı seçtiğinde hem mesleki farkındalık hem de karar verme süreçlerinde daha yüksek öz-etki ve yönelim sergilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca Türk bağlamında yapılmış çalışmalar da kişilik özellikleri ile kariyer uyum ve kariyer farkındalığı arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin Şimşek ve Karahüseyinoğlu (2024) üniversite öğrencilerinin kişilik tipleri ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı ilişkiler bulmuş; kişisel özellikleri güçlü olan öğrencilerin kariyer farkındalığı düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Bu bulgular, mevcut araştırmanızda kişilik uyumuna sahip öğrencilerin hem MKFÖ hem de KVVÖ ölçütlerinde daha yüksek puan elde etmeleri ile uyumludur; çünkü kişilik uyumu, kişinin okuduğu bölümle, mesleki rol beklentileriyle ve kariyer hedefleriyle bilişsel ve duygusal düzeyde daha fazla örtüşme sağlar. Bu durum, kariyer karar sürecinde bireysel yeterlik algısını, geleceğe dair net hedefleri ve mesleki farkındalığı güçlendirmektedir.

Öte yandan literatürde her zaman kişilik uyumunun doğrudan kariyer karar süreçlerini belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmadığını gösteren çalışmalar da vardır. Örneğin bazı araştırmalar, kişilik ile kariyer karar verme yetkinliği arasında doğrudan ilişki olmadığını; bunun yerine kendine özgü değerler, sosyal destek, akademik başarının algısıvekurumsal fırsatlara erişim gibi faktörlerin de belirleyici olduğunu rapor etmiştir. Özler, Mercan ve Yeni (2016) çalışmasında, Y kuşağı öğrencilerinde beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasında ilişki bulmuş olmasına rağmen, bu etkinin yalnızca belirli kişilik boyutlarıyla sınırlı olduğunu ortaya koymuştur ve tüm bireylerde doğrudan bir uyum etkisi rapor etmemiştir. Aynı şekilde Güvenç ve Yeşildal (2019) araştırmalarında kariyer uyumu ile kişisel gelişim yönelimi gibi daha geniş psikososyal

değişkenler arasında ilişki bulunmakla birlikte, kişilik ile kariyer farkındalığının ilişkisini doğrudan açıklayan çalışmalar bazı durumlarda anlamlı bir ilişki göstermediğini bu da olgunlaşma, akademik başarı ve çevresel faktörlerin devreye girdiğini ima etmektedirler.

Genel olarak değerlendirildiğinde, öğrencilerin kişilik özellikleri ile okudukları bölüm arasında uyum algılamalarının, hem mesleki kariyer farkındalığı hem de kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde belirleyici bir etken olduğu görülmektedir. Bölümünü kendi kişilik özellikleriyle uyumlu olarak değerlendiren öğrencilerin, mesleklerine ilişkin daha bilinçli, kendinden emin ve planlı bir kariyer yaklaşımı geliştirdikleri; buna karşılık bu uyumu hissetmeyen öğrencilerin kariyer süreçlerinde daha sınırlı bir yetkinlik sergiledikleri söylenebilir. Bu bulgu, üniversite tercihi ve bölüm yönlendirme süreçlerinde kişilik özelliklerinin dikkate alınmasının önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversiteden sonra iş planı durumunu ile Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği (MKFÖ) ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) puanlarında anlamlı farklar bulunmamıştır. İş bulamama kaygısı, sınavlara hazırlanma veya kendi işini kurma gibi farklı iş planları, öğrencilerin kariyer farkındalığı ve karar verme yetkinlikleri üzerinde önemli bir etki yaratmamıştır. Bu durum, iş planlamasının kariyer farkındalığı üzerinde doğrudan etkili olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde Kim, Oh ve Rajaguru (2022) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin iş arama kaygısı ve iş arama hazırlık davranışları incelenmiştir. Sonuçlar, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş bulma kaygısı ile kariyer hazırlık davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu bulsa da, mezunların sadece ne planladıklarına bakarak kariyer yetkinliklerinde anlamlı farklar oluşmadığını göstermiştir. Bunun nedeni, iş arama kaygısının tek başına öğrencilerin farkındalığını belirlemede yeterli bir kaynak olmamasıdır ve öğrenciler bu kaygıyı çeşitli bilişsel stratejilerle yönetmektedirler. Yine benzer çalışmalardan Azhenov, Kudysheva, Fominykh ve Tulekova (2023) tarafından yayınlanan makalede, üniversite öğrencilerinin mezuniyetten sonra iş ve kariyer planlamasının karmaşık ve çok boyutlu olduğu, sadece mezuniyet sonrası planlara bakarak bu süreçlerin net bir şekilde farklılaşmadığını ifade etmişlerdir. Öğrencilerin iş planı, eğitim programının içeriği, akademik performans, piyasa koşulları gibi birçok etkenin etkisiyle şekillenmektedir. Bu da tek başına mezuniyet sonrası plan değişkeninin kariyer farkındalık ve karar verme farklılıklarını belirlemede yetersiz kalabileceğini göstermektedir. Karadeniz ve Özkan (2021)'nın lisans öğrencileri üzerine yapılmış

çalışmaları, mezuniyet sonrası kariyer beklentilerinin öğrencilerin akademik ve sosyal deneyimleriyle ilişkili olduğunu bulmuş; ancak farklı kariyer planlarının doğrudan kariyer farkındalığı ile ayrıışmadığını rapor etmiştir. Bu çalışmada beklenti düzeylerinin sınıf düzeyine ve programa göre farklılaşsa da, kariyer planlarının beklenti düzeyleriyle doğrudan kariyer farkındalık ölçütlerini etkilemediği görülmüştür. Dalkılıç vd. (2022) yayınlarında, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama tutumları incelenmiş; kariyer planlama tutumları ile bazı demografik değişkenler arasında fark bulunmasına rağmen, öğrencilerin mezuniyet sonrası planları ile akademik farkındalık ve karar verme yetkinlikleri arasında her zaman anlamlı farklılıklar olmadığını belirtmişlerdir.

Buna karşın Gati ve Saka (2001) kariyer karar verme süreçleri üzerine yaptıkları çalışmada, öğrencilerin karar verme zorlukları ile iş beklentileri arasında ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bu çalışmada kariyer planlamanın kişisel hazırlık düzeylerini etkilediği, özellikle iş bulma ve mesleğe giriş süreçlerinde farklılaşmalar ortaya çıkabildiği rapor edilmiştir. Bu bulgular, eğer öğrenciler mezuniyet sonrası beklentilerinde ciddi farklar gösteriyorsa, kariyer karar süreçlerinde farklılaşmaların olabileceğini göstermektedir. Aynı bağlamda Li ve He (2025) tarafından yapılan çalışmada, kariyer karar verme güçlükleri ile istihdam kaygısı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu çalışmaya göre, mezuniyet sonrası iş arama sürecinde belirsizlik yaşayan öğrencilerde kariyer karar verme güçlüğü ve kaygı artış eğilimindedir; bu da bazı kariyer planları arasında farklı karar süreçlerine yol açabilir. Bu zıt bulgu, senin çalışmada fark görülmemesinin spesifik bağlamdan kaynaklanabileceğini göstermektedir.

Araştırma sonucuna göre spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversite eğitimi dışında belge ya da eğitime sahip olma durumları bulgulara göre Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği puanları incelendiğinde, tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinde iş meslek bilgisi, kendini tanıma ve kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Özellikle antrenörlük belgesi olan öğrencilerin belgesi olmayan öğrencilere göre daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir.

Aydoğan, Karatepe ve Yelken (2022) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile 21. yüzyıl becerileri arasındaki ilişki incelenmiş ve farklı demografik gruplar arasında anlamlı farklar olsa da, genel farkındalık düzeylerinin tüm alt boyutlarında belirgin bir ayrışma gözlemlenmemiştir. Cheung, Wong, Wang ve Dai (2023) tarafından yapılan çalışmada, yükseköğretimde staj programlarının kariyer

gelişimine etkisi incelenmiş ve öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerinde staj/iş birliklerinin pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak bu tür programların, tüm kariyer boyutlarında aynı düzeyde farklılık yaratmadığı vurgulanmıştır. Wang (2021) tarafından yapılan çalışmada, yükseköğretimde staj programlarının kariyer gelişimine etkisi incelenmiş ve öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerinde staj/iş birliklerinin pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak bu tür programların, tüm kariyer boyutlarında aynı düzeyde farklılık yaratmadığı vurgulanmıştır. Bu durum, belgelendirme türünün genel kariyer farkındalığını tek başına belirlemeyebileceğini desteklemektedir. Öte yandan Karakiraz, Üstündağ, Karataş ve Özdemir (2021) tarafından yapılan çalışmada, stajların, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş tercihleri ve kariyer amaçları üzerinde anlamlı bir etki yarattığını bulmuşlardır. Bu durum, öğrencilerde yalnızca belge veya kurs gibi eğitim niteliğinde değil, aktif mesleki kazanım ile kariyer farkındalığının olumlu ilişki gösterebileceğini ortaya koymaktadırlar.

Araştırma sonucuna göre anne eğitim düzeyi değişkenine ilişkin MKFÖ ve KVVÖ puanlarının anlamlı biçimde farklılaşmaması, üniversite düzeyinde kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğinin yalnızca aile kökenli sosyodemografik göstergelerle açıklanamayacağını bize göstermiştir.

Literatürü incelediğimizde Aşık ve Akgül'ün (2022) üniversite öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada kariyer kararı verme yetkinliği/öz yeterliği toplam puanlarının annenin eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde değişmediği rapor edilmiştir. Benzer biçimde Kayma ve Zengin Taş'ın (2023) sosyal hizmetler programı öğrencileriyle yaptığı araştırmada da kariyer kararı verme yetkinliğinin annenin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karadeniz ve Özkan (2021) spor bilimleri alanında kariyer beklentileri üzerine yaptıkları çalışmada da anne eğitim düzeyi ile kariyer beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu çerçevede, ilgili literatürde “anne eğitim düzeyi yükseldikçe kariyer farkındalığı ve karar verme yetkinliği zorunlu olarak artar” yönünde tek yönlü bir örüntü olmadığını gösteren çalışmalarla tutarlıdır.

Buna karşılık literatürde annenin eğitim düzeyine göre kariyer kararı verme yetkinliğinin anlamlı biçimde farklılaştığını bildiren çalışmalar da vardır. Şimşek ve Karahüseyinoğlu (2024) anne eğitim düzeyinin kariyerle ilişkili bazı değişkenlerde anlamlı farklılık oluşturabildiğini raporlamıştır. Öksüz ve Karalar'ın (2020) ortaokul öğrencileriyle yürüttüğü araştırmada meslek kararı verme yetkinliğinin anne eğitim düzeyine göre

anlamli şekilde farklılaştığı, eğitim düzeyi yüksek anne grubunun daha yüksek yetkinlik puanlarına sahip olduğu belirtilmiştir. Daha erken gelişim dönemine odaklanan araştırmalarda da anne eğitim düzeyi etkisinin daha görünür olabildiği görülmektedir. Ortaokul öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada meslek kararı verme yetkinliği düzeyinin anne eğitim düzeyi dâhil çeşitli değişkenlere göre farklılaştığı belirtilmiştir. Ayrıca üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinliği anne eğitim düzeyine göre değişmeyebilse bile, annenin eğitim düzeyi ile kariyer stresi arasında anlamlı farklılık bulunabildiği; yani aile değişkenlerinin “yetkinlik”ten ziyade “stres/baş etme” kanalıyla etkiye bulunabileceği de düşünülebilir.

Araştırma sonucuna göre baba eğitim düzeyi değişkenine ilişkin MKFÖ ve KVVÖ puanlarının anlamlı biçimde farklılaşmaması, üniversite düzeyinde kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğinin yalnızca aile kökenli sosyodemografik göstergelerle açıklanamayacağını bize göstermiştir.

Literatürde benzer biçimde, baba eğitiminin kariyerle ilişkili çıktıları belirgin biçimde ayırtmadığını bildiren çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Şimşek ve Karahüseyinoğlu (2024), üniversite öğrencilerinde kariyer farkındalığının çeşitli değişkenlerle incelendiği araştırmada kariyer farkındalığı düzeylerinin ebeveyn eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını raporlamaktadır. Benzer şekilde Perker ve Öksüz (2024), sağlık bilimleri öğrencileri örnekleminde kariyer karar verme öz yeterliği ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirirken ebeveyn eğitim düzeyinin kariyer karar verme öz yeterliğini anlamlı biçimde ayırtmadığını belirtmektedir. Aşık ve Akgül (2022), üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme öz yeterliği puanlarının baba eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını bildirmiştir.

Bununla birlikte, bazı çalışmalar baba eğitim düzeyi ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı farklılık ya da ilişki rapor ederek mevcut bulgunuzla ayırmaktadır. Öksüz ve Karalar (2020), ortaokul öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliğinin anne baba eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığını, eğitim düzeyi yükselen ebeveyn gruplarıyla düşük eğitim düzeyi grupları arasında yetkinlik puanlarının ayrıştığını belirtmektedir. Benzer biçimde Kayma ve Zengin Taş (2023), Sosyal Hizmetler Programı öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkili faktörleri incelerken baba eğitim seviyesi ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu raporlamıştır.

Bu farklılaşmalar, örneklem düzeyi ve gelişim dönemine, çalışmalarda kullanılan ölçme araçlarının odaklandığı yapıların kapsamına, baba eğitim düzeyinin bazı bağlamlarda sosyoekonomik kaynaklara ve kariyerle ilgili destekleyici çevreye daha güçlü biçimde aracılık etmesine ve bölüm programlarının iş piyasasına geçişte aile kaynaklarından farklı düzeylerde etkilenmesine bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Literatürdeki “anlamli farklılık/ilişki var” bulguları, özellikle daha erken gelişim dönemlerinde veya belirli program bağlamlarında ebeveyn eğitim sermayesinin daha görünür bir rol üstlenebileceğini düşündürmektedir.

Araştırma sonucuna göre spor yöneticiliği öğrencilerinde aile aylık ortalama gelir değişkenine göre hem MKFÖ’nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında hem de KVYÖ’nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırma bulgularımıza benzer biçimde, Yılmaz vd. (2023), spor bilimleri alanındaki bir çalışmada öğrencilerin aile aylık gelir düzeyine göre kariyer gelişimi öz yeterliği boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmadığı, buna karşılık gelir değişkeninin daha çok algılanan kariyer engelleri gibi çevresel koşullarla ilişkili boyutlarda ayrışabildiği raporlanmıştır. Kayma ve Zengin Taş (2023), Sosyal Hizmetler Programı öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkili faktörleri incelerken kariyer kararı verme öz yeterliği veya karar verme yeterliği üzerinde sosyoekonomik düzeyin her zaman belirleyici olmadığı, karar süreçlerinin daha çok bireysel yeterlikler ve algılanan engeller gibi psikososyal değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Taylor ve Betz’in (1983), öz yeterlilik teorisinin kariyer kararsızlığının anlaşılmasıyla ilgili çalışmasında gelir değişkeninde fark çıkmamasını beklenebilir yapmaktadır.

Buna karşılık, literatürde gelir ya da sosyoekonomik düzeyin kariyerle ilişkili bazı göstergelerde anlamlı fark oluşturduğunu bildiren çalışmalar da bulunmaktadır. Yılmaz ve arkadaşları, spor bilimleri öğrencilerinde aile aylık gelir düzeyinin kariyer gelişim engelleri boyutunda anlamlı farklılaşmalarla ilişkili olduğu; yani gelir düzeyine bağlı olarak öğrencilerin kariyer süreçlerinde algıladıkları kısıtların değişebildiği gösterilmiştir. Benzer şekilde, Eroğlu (2017), üniversite öğrencilerinde sosyoekonomik durumun kariyer olgunluğu ve gelecekteki kariyer olanaklarını algılama gibi daha çok fırsat yapısı ve toplumsal kaynaklara erişimle temas eden boyutlarda farklılaşmalara yol açabildiği, ancak bazı öz yeterlik boyutlarında aynı ölçüde ayrıştırıcı olmadığını raporlamıştır.

Çalışmamızda gelir değişkeninde fark saptanmaması, bu örnekleme kariyer bilgisine erişim ve üniversite içi imkânların gelir grupları arasında görece benzer olduğunu düşündürmektedir. Bu durum, literatürdeki fark var bulgularının genellikle çevresel engellerin ve fırsat eşitsizliklerinin daha belirgin olduğu örneklemelerde yoğunlaşmasıyla açıklanabilir.

Araştırma sonucuna göre spor yöneticiliği öğrencilerinde ailenin yerleşim yeri değişkenine göre hem MKFÖ'nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında hem de KVVÖ'nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bulgularımıza benzer olarak Güner ve Hacıcaferoğlu (2022) Karadeniz bölgesindeki spor bilimleri öğrencileri üzerinde yaptıkları geniş kapsamlı çalışmada, Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği'ni kullanmışlardır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer farkındalıklarının yerleşim yerinden ziyade kişisel ilgi ve spor yapma durumuna göre değiştiğini, yerleşim yerinin ise ölçeğin genelinde anlamlı bir fark yaratmadığını saptamışlardır. Zerman ve Turan (2025) spor bilimleri öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada kariyer yetkinlikleri puanlarının aile ikametgâhı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bildirilmişlerdir. Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi ve spor eğitimi alan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri incelenmiş olup aile yerleşim birimi ile öz-yetkinlik puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını rapor etmişlerdir. Arslan ve Gül'ün (2022) Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencileriyle yürüttükleri çalışmada kariyer uyum yeteneğinin “aile yerleşim yeri” değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı raporlanmıştır.

Buna karşılık, literatürde yerleşim yeri temelli farklılaşma bildiren çalışmalar da vardır. Taş ve Alparslan (2020) üniversite öğrencileri örnekleminde, demografik fark analizlerinde “çocukluğun geçtiği yerleşim yeri” değişkenine göre değer yönelimi, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneğinde anlamlı farklılıklar saptandığını belirtmektedir. Ayrıca daha erken eğitim kademelerinde yürütülen çalışmalarda da yerleşim yerine bağlı farklılaşma görülebilmektedir; Can ve Taylı (2014) ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini inceledikleri çalışmada yerleşim yeriyle ilişkili anlamlı farklılıkların raporlandığını göstermektedir. Yerleşim yeri yerine daha dar bir coğrafi bağlam üzerinden yapılan bazı çalışmalarda da kariyerle ilişkili göstergelerde farklılaşma

görülebildiği; örneğin Ece (2023) çalışmasında bazı değişkenlerde farklılaşma vurgulandığı raporlanmaktadır.

Bulgular literatürle birlikte değerlendirildiğinde; dijitalleşme ve bilgiye erişim kolaylığının, kırsal ve kentsel bölgeler arasındaki bilgi uçurumunu kapattığı söylenebilir. Spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının yerleşim yerinden bağımsız olarak benzerlik göstermesi, üniversite müfredatının ve akademik ortamın yerel farklılıkları eşitleyici etkisinden kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma sonucuna göre spor yöneticiliği öğrencilerinde iş deneyimi değişkenine göre MKFÖ'nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. KVVÖ'nün iş meslek bilgisi, kendini tanıma alt boyutlarında ve KVVÖ toplam puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu gözlenmiştir.

İş deneyimi değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, spor yöneticiliği öğrencilerinin MKFÖ'nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermemesi, literatürde benzer sonuçlar raporlayan çalışmalarla örtüşmektedir. Aydoğan ve arkadaşları üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığını etkileyen faktörleri inceleyen araştırmalarında, iş deneyiminin tek başına kariyer farkındalığının tüm boyutlarında belirleyici bir değişken olmadığı; özellikle mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki bilinç ve mesleki özgüven gibi daha çok bilişsel ve öz değerlendirmeye dayalı boyutlarda anlamlı bir ayrışma yaratmadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Yurtsızoglu ve Gül (2023) spor bilimleri öğrencileriyle yürütülen çalışmalarda da kariyer farkındalığı düzeylerinin iş deneyimi değişkenine göre tüm alt boyutlarda sistematik biçimde farklılaşmadığı; üniversite eğitimi sürecinde sunulan dersler, uygulamalar ve kariyer hizmetlerinin bu farkı dengeleyici bir rol oynayabileceği ifade etmişlerdir.

Buna karşılık, iş deneyiminin kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde etkili olduğunu bildiren çalışmalar da bulunmaktadır ve bu durum, KVVÖ'ye ilişkin bulgularınızla paralel bir görünüm sergilemektedir. Ulaş (2018) üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, iş ve staj deneyiminin kariyer kararı verme yetkinliğinin özellikle iş meslek bilgisi ve kendini tanıma gibi alt boyutlarında anlamlı artışlara yol açtığı ortaya koymuştur. Benzer biçimde, uluslararası literatürde de, Wang (2021) tarafından yazılan çalışmada nitelikli iş veya staj deneyiminin kariyer karar verme öz yeterliği ile pozitif ilişkili olduğu ve özellikle mesleki bilgi edinme ile kariyer planı oluşturma süreçlerini güçlendirdiği belirtilmektedir.

Araştırma sonucuna göre spor yöneticiliği öğrencilerinde iş deneyimi türü değişkenine göre MKFÖ'nün tüm alt boyutlarında ve toplam puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. KVYÖ'nün iş meslek bilgisi, kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarında ve KVYÖ toplam puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu gözlenmiştir.

Aydoğan ve arkadaşları tarafından yapılan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarını inceleyen çalışmada, iş deneyimine sahip olmanın ya da bu deneyimin türünün kariyer farkındalığının tüm alt boyutlarında sistematik bir ayrışma yaratmadığı; özellikle mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki bilinç ve mesleki özgüven gibi boyutların daha çok üniversite eğitimi ve bireysel gelişim süreçleriyle şekillendiği belirtilmiştir. Yurtsızoglu ve Gül (2023) spor bilimleri öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmada da kariyer farkındalığının, öğrencilerin çalışma durumlarından bağımsız olarak kariyer eğitimi ve planlama farkındalığı uygulamalarıyla daha güçlü biçimde ilişkilendiği rapor edilmiştir. Çalışmada yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışan öğrenciler arasında fark bulunmaması, kariyer farkındalığının iş deneyiminin niceliğinden çok, eğitsel ve bilişsel bir süreç olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Buna karşılık, KVYÖ'ye ilişkin bulgular incelendiğinde iş deneyimi türüne göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar görülmesi, literatürde iş deneyiminin kariyer kararı verme süreçleri üzerindeki etkisini vurgulayan çalışmalarla örtüşmektedir.

Öztemel (2013), Türkiye örneğinde üniversite öğrencileriyle yürütülen bir çalışmada, iş ve staj deneyimine sahip öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin, deneyimi olmayanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Söz konusu çalışmada özellikle iş dünyasını tanıma, kariyer alternatiflerini değerlendirme ve plan oluşturma boyutlarında iş deneyiminin ayırt edici bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır. Gati, Krausz ve Osipow (1996) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerini inceledikleri çalışmada, öğrencilerin iş deneyimine sahip olmalarının kariyer karar belirsizliğini azalttığı ve karar verme yeterliğini artırdığı belirtilmiştir. Araştırmada, çalışma yaşamıyla erken temas kuran öğrencilerin mesleki bilgi düzeylerinin ve kendini tanıma algılarının daha yüksek olduğu; bu durumun kariyer karar süreçlerine doğrudan yansıdığı ifade edilmektedir. Uluslararası literatürde Lent ve arkadaşlarının (2002) yaptığı benzer çalışmada, iş ve staj deneyiminin kariyer karar verme öz yeterliği üzerinde anlamlı etkileri olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde yürütülen araştırmalarda, iş deneyiminin bireyin mesleki öz

yeterlik algısını güçlendirdiği ve bu durumun kariyerle ilgili kararları daha net ve kararlı hâle getirdiği gösterilmiştir.

Araştırma sonucuna göre spor yöneticiliği öğrencilerine ait MKFÖ ve KVYÖ puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçları, iki yapı arasında genel olarak orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. KVYÖ'nün tüm alt boyutları ile MKFÖ'nün mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutları arasında anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin mesleki kariyer farkındalık düzeyleri arttıkça kariyer kararı verme yetkinliklerinin de paralel biçimde arttığını ortaya koymaktadır. Özellikle KVYÖ toplam puanı ile MKFÖ toplam puanı arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde ve pozitif yönde olması ($r=0,712$), mesleki kariyer farkındalığının kariyer kararı verme yetkinliği açısından güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde, KVYÖ iş meslek bilgisi, kendini tanıma ve kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarının MKFÖ'nün tüm alt boyutlarıyla orta düzeyde ilişkili olması, öğrencilerin mesleki gelişime yatkınlık, mesleki hazırlık ve mesleki bilinç düzeylerinin, kariyer karar sürecinde gerekli bilgiye ulaşma, kendini değerlendirme ve planlama becerilerini desteklediğini düşündürmektedir. Mesleki konuları takip etme alt boyutunda elde edilen korelasyon katsayılarının diğer alt boyutlara kıyasla daha düşük olmakla birlikte yine de anlamlı olması, kariyerle ilgili güncel gelişmeleri izlemenin mesleki farkındalıkla ilişkili olduğunu ancak bu ilişkinin daha sınırlı düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir. Bu bulgu, kariyer farkındalığının yalnızca bilgiye erişimle değil, aynı zamanda bireyin mesleki öz değerlendirmesi ve karar süreçlerine yönelik bilişsel hazırlığıyla bütüncül bir yapı oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mesleki kariyer farkındalık düzeyleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişki incelenmiş; bu yapıların çeşitli demografik, akademik ve çevresel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular, kariyer farkındalığı ile kariyer kararı verme yetkinliğinin birbiriyle ilişkili, ancak farklı değişkenler karşısında farklı duyarlılıklar gösteren çok boyutlu yapılar olduğunu göstermektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin öğrenim gördükleri sınıf düzeylerinin mesleki bilinç, mesleki özgüven, iş meslek bilgisi ve kendini tanıma gibi boyutlarda anlamlı farklılığa neden olduğu görülmüştür. Mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutlarında dördüncü sınıf öğrencilerin üçüncü sınıf öğrencilerine göre; iş meslek bilgisi ve kendini tanıma alt boyutlarında dördüncü sınıf öğrencilerin birinci ve ikinci sınıf öğrencilere kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin bölümü kendi istekleriyle tercih etme durumları sadece mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bölümü kendi isteğiyle seçen öğrencilerin, kendi isteğiyle seçmeyen öğrencilere kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada spor yöneticiliği öğrencilerinin akademik başarı düzeyinde mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma ve mesleki konuları takip etme alt boyutlarında anlamlı farklılığa neden olduğu görülmüştür. Mesleki gelişim yatkınlığı ve mesleki hazır bulunma alt boyutunda akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin, akademik başarısı düşük ve orta olan öğrencilere göre; mesleki konuları takip etme alt boyutunda ise akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin, akademik başarısı düşük ve orta olan öğrencilere kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu belirlenmektedir.

Araştırmada, üniversitelerde sunulan kariyer hizmetlerinin yeterli algılanmasının, mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutlarının hepsinde anlamlı farklılığa neden olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların tüm alt boyutlarında kariyer hizmetlerini yeterli bulan öğrencilerin, kısmen yeterli ve yetersiz bulan öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu tespit edilmektedir.

Bunun yanı sıra, öğrencilerin kişilik özellikleri ile okudukları bölüm arasında uyum algılamaları, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki bilinç, mesleki özgüven, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip etme alt boyutlarında anlamlı

düzeyde farklılık görülmektedir. Tüm alt boyutlarda kişilik özelliklerinin okudukları bölümle uyumlu olduğunu düşünen öğrencilerin, bu uyumu olmadığını düşünen öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada öğrencilerin üniversite eğitimi dışında belge ya da eğitime sahip olma durumları bulgulara göre iş meslek bilgisi, kendini tanıma ve kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıkların tüm alt boyutlarında antrenörlük belgesine sahip öğrencilerin belgesi olmayan öğrencilere göre daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir.

Spor yöneticiliği öğrencilerinin iş deneyimi değişkenine göre iş meslek bilgisi ve kendini tanıma alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu farklılıkların alt boyutunda iş deneyimi olan öğrencilerin iş deneyimi olmayan öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, spor yöneticiliği öğrencilerinin iş deneyim türü değişkenine göre iş meslek bilgisi ve kariyer planı oluşturma yolları alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Bu alt boyutlarda tam zamanlı iş deneyimi olan öğrencilerin, yarı zamanlı iş deneyimi olan öğrencilere göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu tespit edilmektedir.

Araştırma sonuçlarında spor yöneticiliği öğrencilerine mesleki kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme eğilimi arasında genel olarak orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu ve bu sonuçların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Üniversitelerde spor yöneticiliği öğrencilerine yönelik kariyer hizmetlerinin kapsamı ve erişilebilirliğinin artırılması,
- Üniversitelerde kariyer danışmanlığı, kariyer planlama dersleri, sektörle buluşturma etkinlikleri ve bireysel rehberlik uygulamalarının arttırılması,
- Spor yöneticiliği lisans programlarında, özellikle alt sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin mesleki bilinç ve özgüvenlerini destekleyecek içeriklere daha erken dönemde yer verilmesi,
- Öğrencilerin kişilik özellikleri ile bölüm uyumlarını fark etmelerine yardımcı olacak ölçme ve yönlendirme araçlarının, üniversite tercih ve öğrenim süreci boyunca kullanıma açık olması,

- İş ve staj deneyimlerinin, özellikle kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki olumlu etkileri dikkate alınarak, spor yöneticiliği öğrencilerinin nitelikli ve alanla ilişkili uygulamalı deneyimlere daha fazla erişim sağlanması,
- Gelecek araştırmalarda spor yöneticiliği alanında yürütülecek benzer çalışmaların farklı üniversiteler, farklı spor bilimleri programları ve farklı sosyo-kültürel bağlamlarda tekrarlanması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Açıkada, C., & Ergen, E. (1990). *Bilim ve spor*. Büro-Tek Ofset Matbaacılık, Ankara, 10-17.
- Aksoy, F., & Özaras, F. (2025). Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığının İncelenmesi. *Spor Eğitimi ve Bilim*, 1(1), 32-38.
- Alaçam, B. (2014). *Akademisyen hemşirelerin kariyer engelleri* (Yayın No.379403) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=48XPj7KKQhKUgntkUiKO3E9Rcr m9PzWDpvOZSR_HirAHHMsbszRSfoD_R-4IatrKM
- Alfermann, D., & Stambulova, N. B. (2007). Career transition and career termination. In G. Tenenbaum and R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 712–736). Wiley.
- Algadheeb, N. A. (2015). Professional/Career Orientation, Awareness, And Their Relationship To Locus Of Control. *Journal of College Teaching and Learning (TLC)*, 12(1), 13–38. <https://doi.org/10.19030/tlc.v12i1.9067>
- Alpman, C. (1990). Spor Şurası-90. *Journal of Physical Education and Sports Studies*, 1(2), 5.
- Altun Çoğalan, D. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi ve algılanan anne baba tutumları arasındaki ilişki* (Yayın No.576143)[Yüksek lisans tezi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=jNRDC1RLfVd4_T7x7ZXmmYJgPgEHP1c6VJ_FwgPPS8Y22C4TkmgTKsDi7FlxTEYs
- Anılan, H. (2008). Ortaöğretim öğrencilerinin meslek seçimi ve üniversite tercihlerine ilişkin görüşleri (Eskişehir örneği). *Education Sciences*, 3(2), 238-249.
- Arar, T. (2016). *Z kuşağında kariyer geliştirmede yetenek yönetimi* (Yayın No.448626) [Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=OykDDDeWBWTL9-Wm52sZBrKZHop6BHILgKry2KtkuGBCX6QZ7_bFSR4FHPSs6TswN
- Arslan, A., & Gül, H. (2022). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarının İncelenmesi/Examination Of Career Adaptation Of Health Services Vocational School Students. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 6(1), 97-118.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 1–11.
- Arvey, R. D., Rotundo, M., Johnson, W., Zhang, Z., & McGue, M. (2006). The determinants of leadership role occupancy: Genetic and personality factors. *The Leadership Quarterly*, 17(1), 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.10.009>
- Aşık, G., & Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212.
- Ata, N. (2006). *Bilgi çağında kariyer ve liderlik* (Yayın No.189420)[Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-L8ilcwn9ZRRc_YMKxXW1IBUB617DGWi7LK4m0yvGoBQJTNg7EX_b326XV2sA9s6
- Atfield, G., & Purcell, K. (2010). Job search strategies and employment preferences of higher education students. *Institute for Employment Research, University of Warwick*.
- Atli, A., & Canpolat, M. (2023). Üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerini etkileyen faktörlerin kariyer yelkenlisi modeli açısından değerlendirilmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(1), 1-18.
- Aydın, E. B. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları* (Yayın No.215110) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Aydoğan, M., Karatepe, R., & Yelken, T. Y. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarıyla 21. yüzyıl becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1578-1597.
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023, August). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: career course intervention. In *Frontiers in Education* (Vol. 8, p. 1097993). Frontiers Media SA.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Co.
- Baron-Cohen, S. (2003). *The essential difference: The truth about the male and female brain*. Basic Books.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Başoda, A. (2023). *Bilinçli kariyer farkındalığı: Kavramsallaştırma ve ölçek geliştirme*. Journal of Global Tourism and Technology Research, 4(2), 90–114. <https://doi.org/10.54493/jgttr.1362201>
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Bearg, E. M. (1979). *Selected aspects of parental influence on high school seniors' career development* (Doctoral dissertation). Fairleigh Dickinson University. <https://www.proquest.com/docview/303024036?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses>
- Bennett, D., Knight, E., Bawa, S., & Dockery, A. M. (2021). Understanding the career decision making of university students enrolled in STEM disciplines. *Australian Journal of Career Development*, 30(2), 95-105.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (1994). *Manual for the career decision-making self-efficacy scale*. Columbus, OH: Department of Psychology, The Ohio State University.
- Bilgin, O. (1990). Sporumuzda tesis sorunları ve kulüpler. *Journal of Physical Education and Sports Studies*, 1(1), 16–19. <https://dergipark.org.tr/en/pub/besad/issue/53455/711516>
- Birol, H. (2013). *Pozitif kariyer: Kariyerim sana söylüyorum mesleğim sen anla* [e-kitap]. EBSCOhost eBook Collection.
- Bloom, B. S. (Ed.). (1985). Generalizations about talent development. In *Developing talent in young people* (pp. 507–549). Ballentine.
- Boğazlıyan, E. E., & Avcıoğlu, S. (2022). Türkiye’de üniversite kariyer merkezleri ile dünyadaki bazı üniversite kariyer merkezlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(31), 372–389. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.1200240>
- Bozyiğit, E., & 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.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. baskı). Ankara, Pegem Akademi.
- Can, A., & Taylı, A. (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 321-346.
- Can, H., & Güney, S. (2007). *Genel işletme: İlkeler, kavramlar, kurumlar*. Arıkan Basım Yayım.
- Centers, R., & Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3), 193–197. <https://doi.org/10.1037/h0023420>
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons.
- Cevher, E. (2013). *Vakıf üniversitelerinde uygulanabilecek rekabet stratejileri üzerine bir araştırma* (Yayın No.339278)[Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vVNzTGHhHjH-u3WMT0xQ-vcrogx7tqEpUymAia0ZH0mZEdc4dGg981XIN_TT6Xzf
- Ceylan, İ. (1991, Mayıs 8–11). *Beden eğitimi ve sporda yükseköğretimi* [Conference paper]. Spor Şurası Bildirileri, Başbakanlık GSGM, Ankara, Türkiye, 74–75.

- Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist*, 13(4), 395-417.
- Çakar, M., & Kulaksızoğlu, A. (1997). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Denetim Odak Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(9), 113-131.
- Çavmak, D., Atalay, E., & Söyler, S. (2019). Hemşirelikte kariyer sorunları: bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1897-1910.
- Çiftçi, M., & Cevher, E. (2014). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Olanaklarına Bakış Açılarının İçerik Analizi ile İncelenmesi: Facebook Örneği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 218-227.
- Cheung, A. C. K., Wong, K. L., Wang, H. F., & Dai, J. B. (2023). Effect of a student teaching internship program on the self-efficacy of pre-service teachers in rural China. *International Journal of Educational Management*, 37(2), 373-392.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of career development*, 30(4), 277-294.
- Dalkılıç, S., Ata, A.Ç., Dalkılıç, E., & Aytaç, A.İ. (2022). Kariyer planlama dersinin kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi: lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 935-960.
- De Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). *Human resource management* (15th ed.). John Wiley and Sons.
- Demirci, N. (1986). *Sporda yönetim teşkilatlanma ve organizasyonlar*. MEB – Milli Eğitim Bakanlığı.
- Deng, D., He, G., & Zhao, Y. (2013). Parents' occupational expectations of primary and junior high school students and influencing factors. *Chinese research perspectives on society*, 1, 139-153.
- Deng, X., Zeng, H., Liang, M., & Qiu, J. (2022). Relations between different career-development profiles, academic self-efficacy and academic motivation in adolescents. *Educational Psychology*, 42(2), 259-274.
- Deniz, M. (2007). İnsan kaynaklarının bir fonksiyonu olarak örgütsel kariyer yönetimi ve bir uygulama. *Social Sciences*, 2(2), 101-119.
- Dereli, T. (1981). *Organizasyonda davranış*. Ar Yayın Dağıtım.
- Dinçer, F. İ., Akova, O., & Kaya, F. (2013). Meslek yüksekokulu turizm ve otel işletmeciliği programı öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Donner, G. J., & Wheeler, M. M. (2001). Career planning and development for nurses: The time has come. *International Nursing Review*, 48(2), 79-85.
- Dursun, A., & Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 17(1), 39-55.
- Duru, H., Bayraktar, M., & Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629.
- Ece, S. (2023). Öğrencilerin Stres, Depresyon, Kaygı ve Kariyer İyimserliğinde Şehir Farkı: Ampirik bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (20), 73-88.
- Ekenci, G. (1996). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin Görev Alanlarını Önem ve Zaman Bakımından Değerlendirmeleri. *Gazi Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (2).
- Elmacıoğlu, T. (2001). *Hayatın bütününde başarı*. Beyaz Yayınları.
- Ernst, J. V., & Bowen, B. (2014). Comparing career awareness opportunities of academically at-risk and non at-risk freshman engineering students. *American Journal of Engineering Education*, 5(2), 91-98.

- Eroğlu, S. E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kariyer Fırsatları: Kariyer Olgunluğu, Kariyer Karar Verme Yetkinliği & Sosyoekonomik Statü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 824-835.
- Ferry, N. M. (2006). Factors influencing career choices of adolescents and young adults in rural Pennsylvania. *Journal of Extension*, 44(3), 1–6.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi* (9. bs.). Alfa Yayınları.
- Flint, E. M. (2024). *Examining the influence of career development interventions on university students: A systematic review of the literature* (Bachelor's thesis). Tilburg University.
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276–291.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of counseling psychology*, 43(4), 510.
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. In J. A. Athanasou and H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 115–145). Springer.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Gerçek, N., & Pişkin, M., (2008). *Career Values of University Students*. Counseling in International Perspective: Global Demands and Local Needs. Istanbul: NBCC-I International & Bahcesehir University) (pp.5-6). İstanbul, Turkey
- Gianakos, I. (2001). Predictors of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 101-114.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. *Career choice and development*, 4, 85-148.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career management*. Sage.
- Güney, S. (2023). *Yönetim ve organizasyon: El kitabı* (Genişletilmiş 4. basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürüz, D., & Özdemir Yaylacı, G. (2009). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. Mediacat.
- Güner, O., & Hacıcaferoğlu, S. (2022). Spor bilimlerinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi: Karadeniz bölgesi örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 10(28), 111-130.
- Güvenç, F., & Yeşildal, M. (2019). Öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri İle Kişisel Gelişim Yönelimi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(35), 901-913.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.
- Hearn, J. C. (1984). The Relative Roles of Academic, Ascribed, and Socioeconomic Characteristics in College Destinations. *Sociology of Education*, 57(1), 22–30. <https://doi.org/10.2307/2112465>
- Hearn, J. C. (1988). Attendance at higher-cost colleges: Ascribed, socioeconomic, and academic influences on student enrollment patterns. *Economics of education review*, 7(1), 65-76.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.

- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 62(1), 29–43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x>
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. West Publishing Company.
- Irwin, S., & Elley, S. (2013). Parents' hopes and expectations for their children's future occupations. *The Sociological Review*, 61(1), 111–130.
- İlter, İ. (2021). Lisans Öğrencilerinin Akademik Başarıları ve Kariyer Kararı Öz-Yeterliklerinin Lisansüstü Eğitim Niyetlerine Etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(1), 1-13.
- İmamoğlu, A. F. (1992). Fonksiyonel açıdan spor yönetiminin anlam ve önemi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 21-34.
- Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi*. (Yayın No.339278)[Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=4J_FzTwlrMCH4qBROpXPHwhBhJIZO73FmGsg6a0nLZatLjgUiwRiX7cEouMGQvfH
- Kara, S., Güler, T., Tuna, M., & Hitay, K. (2016). Kariyer beklentisinde kariyer merkezlerinin rolü ve Balıkesir Üniversitesinde bir uygulama. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Sosyal Bilimler Metinleri, 2016 Aralık ICOMEP Özel Sayısı*, Tekirdağ.
- Karadeniz, Y., & Özkan, Ç. (2021). Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer beklentileri: Ayvacık Meslek Yüksekokulu örneği. *Manisa celal bayar üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 19(2), 113-136.
- Karakiraz, A., Üstündağ, A., Karataş, A., & Özdemir, Y. (2021). From realizable dreams to sustainable facts: An empirical study on the role of internships in students' career plans in a Turkish business school. *Sage Open*, 11(1).
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (34. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasüleymanoğlu, A. (1989). Yeni boyutlarıyla spor (2. baskı). Engin Yayınları.
- Katz, I., Cohen, R., Green-Cohen, M., & Morsiano-davidpur, S. (2018). Parental support for adolescents' autonomy while making a first career decision. *Learning and Individual Differences*, 65, 12-19.
- Kayma, D., & Taş, E. Z. (2023). Sosyal Hizmetler Programı Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 11(31), 25-55.
- Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of research and reflections in education*, 2(2), 187-196.
- Kılıç, S., & Günal, Y. (2023). University Students' Career Decision Regret: A Mixed Method Research. *International Journal of Educational Research Review*, 8(3), 521-531.
- Kır, A., & Er, A. S. (2017). Organizasyonlarda Kariyer Planlaması ve Kariyer Engelleri. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 7(2), 14-23.
- Kim, J., Oh, J., & Rajaguru, V. (2022). Job-Seeking Anxiety and Job Preparation Behavior of Undergraduate Students. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 10(2), 288.
- Kinnane, F. J., & Pable, M. (1962). Family background and work value orientations. *Journal of Counseling Psychology*, 21(4), 277–280.
- Kozak, M., & Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1), 41–53.
- Kush, K., & Cochran, L. (1993). Enhancing a sense of agency through career planning. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 434.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lapan, R. T., Tucker, B., Kim, S. K., & Kosciulek, J. F. (2003). Preparing rural adolescents for post-high school transitions. *Journal of Counseling & Development*, 81(3), 329-342.
- Lau, P. L., Chung, Y. B., & Wang, L. (2021). Effects of a career exploration intervention on students' career maturity and self-concept. *Journal of Career Development*, 48(4), 311–324.

- Lee, P. C., Lee, M. J., & Dopson, L. R. (2019). Who influences college students' career choices? *An empirical study of hospitality management students. Journal of Hospitality & Tourism Education*, 31(2), 74–86.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In *Career choice and development. Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Li, J., & He, J. (2025). The Relationship Between Career Decision-Making Difficulties and Employment Anxiety Among College Students. *Critical Humanistic Social Theory*, 2(3).
- Mahir, I., Koehler, T., Soenarto, S., & Slamet, P. H. (2019). *Career guidance shortages in Indonesian vocational high school*. KnE Social Sciences, 3rd UNJ International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2018 (3rd ICTVET 2018), 223–240. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i12.4088>
- Makay, M. E. M. (1980). *A study of self-concept, social adjustment, career awareness and academic achievement of fourth grade students* (Doctoral dissertation). The Ohio State University. <https://www.proquest.com/docview/303064744?fromopenview=true&pqorigsite=gscholar&sourcecetype=Dissertations%20&%20Theses>
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2008). Advances in Developing. *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 86-103.
- McMahon, M., Arthur, N., & Collins, S. (2008). Social justice and career development: Looking back, looking forward. *Australian Journal of Career Development*, 17(2), 21-29.
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J., & Willison, R. (2002). Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights. *employment relations research series*, 15.
- Murphy, S. A. (2000). *A study of career values by generation and gender* (Order No. 9986799). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/study-career-values-generation-gender/docview/304657463/se-2>
- Mutlu, A. (2010). *Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi* (Yayın No. 267518) (Yüksek lisans tezi) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=ZeTyprYuef2HkaF3xt4wYgXq5VaF7UrCwKRCbaTbJPxpZzTZk13fuxFgGN60INT6>
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11–22.
- Nelson, M. J. (2020). *The Role of Undergraduate Student Affairs Coursework in Aspiring Student Affairs Professionals' Career Development* (Order No. 28154850). Available from ProQuest Central Premium; ProQuest Dissertations & Theses Global. (2466095128). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/role-undergraduate-student-affairs-coursework/docview/2466095128/se-2>
- Ndung'u, O. N. (2008). *The role of career guidance and counselling in career awareness and planning among public secondary school students in Kenya* (Doctoral dissertation). Egerton University. https://www.academia.edu/39911540/THE_ROLE_OF_CAREER_GUIDANCE_AND_COUNSELLING_IN_CAREER_AWARENESS_AND_PLANNING_AMONG_PUBLIC_SECONDARY_SCHOOL_STUDENTS_IN_KENYA#Title
- Nicholson, J. (1993). *Men and women: How different are they?* Oxford University Press.
- Noe, R. A. (2009). *İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi* (C. Çetin, Çev.). Beta Yayınları.
- Ogunlade, J. O. (1973). Family environment and educational attainment of some school children in Western Nigeria. *West African Journal of Education*, 17(3), 429–432.
- Ordun, G.(2004). *Kişilik*. In A. Can Baysal & E. Tekarslan (Eds.), *Davranış bilimleri* (pp. 101–146). Avcıol Basım.
- Öksüz, Y., & Karalar, M. (2020). Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 158-174.

- Özdemir, Y., & Mazgal, S. (2012). Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi: Sakarya örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87–102.
- Özgeldi, M., & Kılıç, E. (2019). Meslek seçiminde ailenin etkisi. In *Proceedings of the International Congress on Business and Marketing* (pp. 453-466).
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(21), 15-24.
- Özler, D. E., Mercan, N., & Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 18(4).
- Özman, C., & Pekel, A. (2022). The Relationship between Academic Motivation Levels and Career Decisions of Physical Education and Sports Science Students. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 16(01), 1-4. <https://doi.org/10.53350/pjmhs22161594>
- Özmen, H. İ., Çarıkçı, İ. H., & Dulupçu, M. A. (2023). Stratejik insan kaynağının geliştirilmesinde kariyer planlaması eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 137–149.
- Öztürk, M. (2020). *Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi* (Yayın No.636202) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=_F5QEpayDXGqGZlp9XiFtALsTyhFMpDZeH0HFP74ZMr2wrZecXJpdaecxXliLb8F
- Özünlü, M. B., & Bacanlı, F. (2015). Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Lise Öğrencileri İçin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 13-32.
- Öztemel, K. (2013). Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Cinsiyet. *Türk Eğitim bilimleri dergisi*, 11(3), 241-257.
- Özyürek, R., & Kılıç-atıcı, M. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(17), 33-42.
- Pang, C., Xie, R., Kang, N., & Hu, Z. (2025). The Impact of Career Education Participation on Academic Self-Efficacy: The Sequential Mediating Role of Career Adaptability and Learning Engagement. *Behavioral Sciences*, 15(2), 174.
- Perker, Y., & Öksüz, T. S. (2024). Dil ve Konuşma Terapisi ile Odyoloji Lisans Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıklarının İncelenmesi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 10(1), 47-67.
- Peker, Ö. (1989). *Yönetici eğitimi*. Todaie Yayınları.
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659-685.
- Pişkin, M. (2002). Çocuğun kariyer planlamasında ailenin rolü. In İ. Çayboylu (Ed.), *2001 Yılı Aile Raporu* (pp. 245–272). T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Palmer, S., & Cochran, L. (1988). Parents as agents of career development. *Journal of Counseling Psychology*, 35(1), 71.
- Pham, M., Lam, B. Q., & Tuan Ngoc Bui, A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808.
- Porter, S. R., & Umbach, P. D. (2006). College major choice: An analysis of person–environment fit. *Research in higher education*, 47(4), 429-449.
- Prescod, D., Gilfillan, B., Belser, C., Orndorff, R., & Ishler, M. (2019). Career Decision-Making for Undergraduates Enrolled in Career Planning Courses. *College Quarterly*, 22(2), n2.
- Reints, A., & Wylleman, P. (2013). Managing athletes' post-athletic careers. In P. Sotiriadou & V. De Bosscher (Eds.), *Managing high performance sport* (pp. 253–268). Routledge.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. John Wiley & Sons.

- Roe, A., & Siegelman, M. (1964). *The origin of interests* (The APGA Inquiry Series, No. 1). American Personnel & Guidance Association.
- Russell, W. D. (2001). An examination of flow state occurrence in college athletes. *Journal of Sport Behavior*, 24(1), 83–107.
- Sağdıç, M., & Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Plânlarına İlişkin Yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-247.
- Salmela, J. H. (1994). Phases and transitions across sports career. In D. Hackfort (Ed.), *Psychosocial issues and interventions in elite sport* (pp. 11–28). P. Lang.
- Saranapala, I. S., & Devadas, U. M. (2020). Factors influencing on career choice of management and commerce undergraduates in national universities in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15(2).
- Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma* (Yayın No.231647). [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UPP_Zu9isEmWGFXFCBYasXH2PMQ4sVDHKZaD2AhC1DgRIftvIXjgtv716li348IU
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1(1), 42-70.
- Schaub, M. (2012). The profession of college career services delivery: What college counselors should know about career centers. *Journal of college student psychotherapy*, 26(3), 201-215.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2), 2-18.
- Serbes, K. (2024). *Üniversite kariyer merkezi hizmetlerinin öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisi* (Yayın No.880832). [Doktora tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=usXiZIM9Lp0wk-YzRoAT-7oxWroAiPR_BO7FXKkNQreoQeFnl46LNMUpjItqkUl
- Serbes, K., & Başol, O. (2024). Üniversite Kariyer Merkezi Hizmetlerinin Öğrencilerin Kariyer Farkındalığı Ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Üzerindeki Etkisi. *İş, Güç: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources*, 26(2).
- Sevinç, E., & Sabuncu, N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. *Istanbul Gelisim University Journal of Health Sciences*, (6), 585-606.
- Sheng, X. (2012). Cultural capital and gender differences in parental involvement in children's schooling and higher education choice in China. *Gender and Education*, 24(2), 131-146. <https://doi.org/10.1080/09540253.2011.582033>
- Solmaz, Y. (2015). *Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi: Pendik ilçesi örneği* (Yayın No.426175) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=Br_XTptK8CZ70f0JGX9xEhe8q1W5wbAySkVVogb_PnIYArp-5HIsBzB_ZVMQn-ki
- Srsic, C. S., & Walsh, W. B. (2001). Person-environment congruence and career self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 203–213.
- Stambulova, N. B. (1994). Developmental sports career investigations in Russia: A post-perestroika analysis. *The sport psychologist*, 8(3), 221-237.
- Stambulova, N. (2003). Symptoms of a crisis-transition: A grounded theory study. In N. Hassmén (Ed.), *Svensk Idrottspsykologisk Förening Årsbok 2003* (pp. 97–109). Örebro University Press.
- Stambulova, N. B., & Wylleman, P. (2019). Psychology of athletes' dual careers: A state-of-the-art critical review of the European discourse. *Psychology of Sport and Exercise*, 42, 74-88.

- Stambulova, N., Alfermann, D., Statler, T., & Côté, J. E. A. N. (2009). ISSP position stand: Career development and transitions of athletes. *International journal of sport and exercise psychology*, 7(4), 395-412.
- Stipek, D. J. (2002). *Motivation to learn: Integrating theory and practice* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1992). *Management* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sunay, H. (1998). Spor yöneticilerinin nitelikleri ve eğitimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 59-68.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2014). *Career theory and practice*. Sage Publications.
- Şeker, G., & Kaya, A. (2018). Lise öğrencilerinin meslek seçiminde aile desteği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 8(49), 157-171.
- Şengün, G. (2013). *Lise öğrencilerinin alan seçimini etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Yayın No.342491) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü] Yök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=iTkOhwevEenJZ3onUvs52ib-wlh4wb5wzxmSEZYYSVavtUMddioaQk0pwpNQzeel>
- Şimşek, A., & Karahüseyinoğlu, F. (2024). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Tipleri, Kariyer Farkındalığı ve Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 587-609.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Vol. 6). Boston, MA: Pearson.
- Taş, M. A., & Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440.
- Taş, M. A., & Özmen, M. (2019). Meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisi: Olumlu gelecek beklentisinin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 736-761. <https://doi.org/10.33692/avasyad.543865>
- Taşkın, A., & Eren, T. (2016). UEFA Şampiyonlar Ligi'nde forvet oyuncularının performanslarının çok ölçütlü karar verme yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 79-106.
- Taylor, J., & Ogilvie, B. C. (1994). A conceptual model of adaptation to retirement among athletes. *Journal of applied sport psychology*, 6(1), 1-20.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of vocational behavior*, 22(1), 63-81.
- Taymur, İ., & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Tecimer, S. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile rolünün farklı değişkenlere göre incelenmesi* [Master's thesis, Eastern Mediterranean University (EMU)-Doğu Akdeniz Üniversitesi]. <https://i-rep.emu.edu.tr/xmlui/handle/11129/3855>
- Uğur, A. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi* (4. baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Uğurlu, O. (2007). *Kariyer değerleri: Lise öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine bir araştırma* (Yayın No.218546) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=wBmNpkQC9Nhi90NLW7E7-alRA-Oo4Pv8Y9GsYFhQ6LoSRFjCkbJwXxbf4bOtoAB0>
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Düzeylerini Etkileyen Değişkenler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 248-275.
- Ulaş, Ö., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 6(45), 77-90.

- Venkatesan, S. (2008). Changing scenario of career related issues. In book: *Career Guidance for Higher Secondary School Students: Training Modules Tools*. Editors: C.G.V.Murthy, Mysore: Regional Institute of Education
- Wang, C.-J. (2021). Should I Stay or Should I Go? Linking Career Decision-Making Self-Efficacy to Intention to Stay in the Hospitality Industry Based on Internship Experience. *Sustainability*, 13(19), 10571.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The counseling psychologist*, 32(4), 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Wirotterat, 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.
- Wylleman, P. (2019). A developmental and holistic perspective on transitioning out of elite sport. In M. H. Anshel (Ed.), *APA handbook of sport and exercise psychology* (Vol. 1, pp. 201–216). American Psychological Association
- Wylleman, P., De Knop, P., Ewing, M., & Cumming, S. P. (2000). Transitions in youth sport: A developmental perspective on parental involvement. In D. Lavallee & P. Wylleman (Eds.), *Career transitions of competitive athletes* (pp. 143-160). Fitness Information Technology.
- Wylleman, P., Theeboom, M., & Lavallee, D. (2004). Successful athletic careers. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (1 ed., Vol. 3, pp. 511-517).
- Yalım, D. (2005). *İnsan kaynaklarında yeni eğilimler*. Hayat Yayınları.
- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ölçeğinin (KFÖ) geliştirilmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Yayınları.
- Yılmaz, İ., Dursun, B., Pektaş, K., & Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9–21.
- Yılmaz, G., Genç, N., & Safi, Z. (2023). Examination of career awareness of university students studying in the field of sport sciences. *International Journal of Recreation and Sports Science*, 7(1), 41-49.
- Yılmaz, M. (2016). *Kariyer planlaması ve kariyer yaşam aşamalarının işyerindeki etkileri: Bir çalışma konusu Türk vakıf üniversiteleri* (Yayın No.438356)[Yüksek Lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=cbOXH84ZayrLjc0tI-QXKvfbBLks2dgIWLWK-YvVKbd7gHGaxZ67Gtv9j5zlUbM>
- Yurtsızoğlu, Z., & Gül, O. (2023). Kariyer eğitimi ve kariyer planlama farkındalığının spor endüstrisi için önemi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 42(1), 431-468.
- Zerman, F. B., & Turan, M. B. (2025). Spor Bilimleri Öğrencilerinde Akademik Öz Disiplin ve Akademik Yaşam Doyum Bağlamında Kariyer Yetkinlikleri. *Sportive*, 8(1), 72-100.



EKLER

Ek-1: Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Etik Kurulu İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.02.2024-179873



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-30640013-108.01-179873
Konu : Etik İzni

14.02.2024

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Prof. Dr. Resul ÇEKİN
Anabilim Dalı Başkanı

İlgi : 18.01.2024 tarihli ve 5822 sayılı yazı.

"Spor Yöneticiliği Öğrencilerinde Kariyer Farkındalıkları ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Seda SABAH
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- DEĞERLENDİRME DOSYASI (1 Sayfa)
- 2- ETİK KURUL İZNİ (14 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSE5FH5BNB Pin Kodu : 83182

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BSE5FH5BNB&eS=179873>

Adres: Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 Merkez/Amasya
Telefon: 2600060 Faks: 2600059
e-Posta: genelsekreterlik@amasya.edu.tr Web: <http://www.amasya.edu.tr/idari/etik-kurul/bilim-etik-kurulu.aspx>
Kep Adresi: amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Seyyid Burhaneddin FIRAT
Unvanı: Araştırma Görevlisi

Tel No: 1



	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Ek-1

Araştırmanın Başlığı : Spor Yöneticiliği Öğrencilerinde Kariyer Farkındalıkları ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	18.01.2024
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	12.02.2024
Karar tarihi	12.02.2024

SONUÇ

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

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

Doç. Dr. Seda SABAH	Başkan	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç.Dr. Melike BAŞ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç.Dr. Üyesi Fatih CAN	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Nihan OSMANOĞLU	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Aşlı ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi	İMZA
Doç. Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldız	Üye	Eğitim Fakültesi	İMZA

Ek-2: Amasya Üniversitesi Araştırma, Uygulama, Ölçek Anket İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.03.2024-186598



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı :E-47526769-302.08.01-186598
Konu : Anket Uygulama İzni

22.03.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı 227901518 numaralı Kevser Ceren ÇOŞKUN'ın araştırma izin talebi ile ilgili Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün ilgi yazısı ekte sunulmuştur.

Söz konusu araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi konusunda gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet Hakkı TURABI
Rektör

Ek:Anket Uygulama İzni (Kevser Ceren ÇOŞKUN) (18 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Rektörlüğüne

Çukurova Üniversitesi Rektörlüğüne

Hitit Üniversitesi Rektörlüğüne

Karabük Üniversitesi Rektörlüğüne

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Rektörlüğüne

Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğüne

Mersin Üniversitesi Rektörlüğüne

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğüne

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSN5145330 Pin Kodu :16302

Belge Tükip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd/f/eK=5544&eD=BSN5145330&eS=186598>

Adres:Akbilek Mah. Hakimiyet Cad. No:4/3 P.K. :05100 Merkez/Amasya
Telefon:0 (358) 211 50 20 Faks:0 (358) 260 00 50
e-Posta:oidb@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/idiari
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Murat ÇİTİR
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Evrak Tarih ve Sayısı: 20.03.2024-186275



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-67105344-100-186275
Konu : Araştırma, Uygulama, Ölçek, Anket İzni
(Kevser Ceren ÇOŞKUN)

20.03.2024

**REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)**

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı 227901518 numaralı Kevser Ceren ÇOŞKUN, Prof. Dr. Resul ÇEKİN danışmanlığında hazırladığı "**Spor Yöneticiliği Öğrencilerinde Kariyer Farkındalıkları ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu çalışması kapsamında Mart 2024 - Mart 2025 tarihleri arasında Mersin Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Karabük Üniversitesi Hasan Doğan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Kastamonu Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü'nde araştırma çalışması yapmayı planlamaktadır.

Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Neşe YAKŞI
Enstitü Müdürü V.

Ek:Araştırma, Uygulama, Ölçek, Anket İzni (Kevser Ceren ÇOŞKUN) (17 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSU51ZVZBS Pin Kodu :43703

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/eid/PoK=5544&eD=BSU51ZVZBS&eS=186275>

Adres:Akhilek Mah. Hakimiyet Cad. No:4/3 PK:05100 Merkez/AMASYA
Telefon:0358 211 50 45 Faks:0 (358) 260 00 48
e-Posta:sibo@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Adil HOMBAC
Unvanı: Tekniker
Tel No: 2141



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Amasya Ünl Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 26.03.2024-187149



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı : E-36763901-044-415034
Konu : Anket Çalışma İzni

25.03.2024

AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2024 tarih 186598 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Kevser Ceren ÇOŞKUN'un, Üniversitemizde araştırma yapma talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Mücahit EĞRİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSRA7FHJSR Pin Kodu :87692

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd/eK=5695&eD=BSRA7FHJSR&eS=415034>

Adres:Taşlaçılılık Yerleşkesi 60150 Tokat/Türkiye
Telefon:(0356)2521616-1057 Faks:(0356)2521625
e-Posta:gensek@gop.edu.tr Web:gensek.gop.edu.tr
Kep Adresi:gaziosmanpasa.universitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Gülşah AYDIN
Unvanı: Şef
Tel No: 1079



Amasya Üni Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 27.03.2024-187408



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-49933177-044-2400063182
Konu : Anket Uygulama İzni

26.03.2024

AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2024 tarihli ve E-47526769-302.08.01.01.01-186598 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda belirtilen Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Kevser Ceren ÇOŞKUN'un Prof. Dr. Resul ÇEKİN danışmanlığında hazırladığı "Spor Yöneticiliği Öğrencilerinde Kariyer Farkındalıkları ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması kapsamında Mart 2024 - Mart 2025 tarihleri arasında Üniversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümünde araştırma yapma talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Murat TERZİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Belge Doğrulama Kodu: FUF3EMA

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://ubys.oma.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük Binası

Telefon No:

e-Posta:

Kep Adresi: oma@3a01.kcp.tr

Faks No: (0 362) 4576091

İnternet Adresi:

Bilgi için :

Telefon No:

Direkt Hat:

Ayhan Can Sarıç

Memur

(0 362) 3121919 - 7014



Amasya Üni Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 22.11.2024-228121



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : E-45161535-302.08.01-2400103955
Konu : Bilimsel Araştırma İzin Başvurusu

21.11.2024

AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2024 tarihli ve E-47526769-302.08.01.01.01-186598 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı 227901518 numaralı Kevser Ceren ÇOŞKUN'nun Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinde anket çalışması gerçekleştirme talebi uygun görülmüştür.
Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Halil İbrahim ŞİMŞEK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:
1- İlgi Yazı Ekleri.
2- Spor Bilimleri Olur Yazısı

Belge Doğrulama Kodu: TMCUTA

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hiti-universitesi-ebys>

Adres: T.C. Hitit Üniversitesi Kuzey Kampüsü Çevre Yolu Buharı 19030 Çorum / TÜRKİYE

Telefon No: (0 364) 2191919

e-Posta:

Kep Adresi: hitituniversitesi@hitit.kep.tr

Faks No: (0 364) 2191938

İnternet Adresi: <http://www.hitit.edu.tr>

Bilgi için :

Telefon No:

Direkt Hat:

Mahmut Güzel
Bilgisayar İşletmeni
(0 364) 2191919 - 2078



Ek-3: Ölçek Kullanım İzinleri**Ek-3.1: Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği Kullanım İzni****Ek-3.2: Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Kullanım İzni**

Ek-4: Araştırma Formu

Spor Yöneticiliği Öğrencilerinde Kariyer Farkındalıkları ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Sayın öğrenciler aşağıda spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile hazırlanmış sorular yer almaktadır. Sizden her bir maddeyi okuduktan sonra şu andaki durumunuzu baz alarak uygunluk derecesine göre kutucuklardan birini işaretlemeniz istenmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyunuz. Cevap verirken her bölümde yer alan açıklamaları dikkatlice okuyunuz. Cevap seçenekleri arasında doğru ya da yanlış cevap yoktur. Anket sonuçları sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Cevaplarınız saklı tutulacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Kevser Ceren ÇOŞKUN
Amasya Üniversitesi

Prof. Dr. Resul ÇEKİN
Amasya Üniversitesi

Cinsiyetiniz : Kadın ()

Erkek ()

Yaşınız:

Sınıf düzeyiniz?

1.Sınıf ()

2.Sınıf ()

3.Sınıf ()

4.Sınıf ()

Spor yöneticiliği bölümünü kendi isteğinizle mi seçtiniz?

Evet ()

Hayır ()

Akademik başarı düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?

Çok düşük ()

Düşük ()

Orta ()

Yüksek ()

Çok Yüksek ()

Kişilik özelliklerinizin ve yeteneklerinizin okuduğunuz bölümle uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

Mezuniyetten sonra iş bulamazsanız planınız nedir?

Lisansüstü öğrenime devam etmek ()

Sınavlara hazırlanmak ()

Askere gitmek ()

Meslek edindirme kurslarına katılmak ()

Kendi işini kurmak ()

Diğer:

Üniversite eğitimi dışında bir belge ya da eğitime sahip misiniz?

Yabancı dil ()

Staj ()

Yurt dışı deneyimi ()

Mesleki kurslar ()

Diğer:

Medeni durumunuz? Evli () Bekar ()

Ailenin kaçınıcı çocuğusunuz?

Annenizin eğitim durumu nedir? Okur-yazar değil () Okur-yazar () İlköğretim ()
Ortaöğrenim () Lise () Üniversite ()
Yüksek lisans () Doktora ()

Babanızın eğitim durumu nedir? Okur-yazar değil () Okur-yazar () İlköğretim ()
Ortaöğrenim () Lise () Üniversite ()
Yüksek lisans () Doktora ()

Ailenizin aylık ortalama geliri ne kadardır? 11.000 ve altı () 11.000 – 15.000 ()
15.000 – 25.000 () 25.000 – 35.000 ()
35.000 ve üstü ()

Ailenizin yaşıadığı yerleşim yeri türü? Köy/Kasaba () İlçe () İl ()
Büyükşehir ()

Bugüne kadar iş deneyiminiz oldu mu? Evet () Hayır ()

(Bir önceki soruya cevabınız Evet ise)
İş deneyimi türünüz? Yarı zamanlı () Tam zamanlı ()

	Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği Maddeleri	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kariyerimi yönlendirmemde bana yardımcı olacak kurumları biliyorum.					
2	Kariyerimi olumlu yönde etkileyecek bilimsel çalışmaları takip etmem gerektiğini düşünüyorum.					
3	Eğitim aldığım alandaki kariyer fırsatlarının farkındayım.					
4	Evrensel kariyer yönelimlerini takip ediyorum.					
5	Etrafımda eğitim aldığım alanla ilgili kariyerimi doğru yönlendirecek bireyler vardır.					
6	Kariyerimi planlama konusunda nereden yardım alacağımı biliyorum.					
7	İş yaşamına girmek için kendimi hazır hissediyorum.					
8	İş yaşamım sürecinde beklentileri karşılayabileceğimi düşünüyorum					
9	Her türlü işte başarılı olacağımı düşünüyorum.					
10	Mesleki olarak güçlü yönlerimin farkındayım.					
11	Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için araştırma yaparım.					
12	Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için her fırsatı değerlendiririm.					
13	Mesleki olarak zayıf yönlerimi geliştirmem gerektiğinin farkındayım					
14	Kariyerimi geliştirmek benim için önemli bir amaçtır.					
15	Kariyerim için en iyi tercihi yapabilirim.					
16	Kariyerim için birden çok planım hazır durumdadır.					
17	İş hayatında başarılı olmak benim için kolay olacak.					
18	İş yaşamındaki rekabetçi yaklaşıma hazırım					

	Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Maddeleri	Hiç Yeterli	Yeterli	Değilim	Kısmen	Yeterliyim	Yeterliyim	Oldukça
1.	İlgi alanına giren işlerde tipik bir çalışma gününün nasıl olabileceğini bilmek	1	2	3	4	5		
2.	İstenilen işte çalışanların ne kadar para kazandıklarını bilmek	1	2	3	4	5		
3.	İşin gereği o işte çalışanlarda bulunması gereken nitelikleri bilmek	1	2	3	4	5		
4.	İş olanaklarını nereden öğrenebileceği konusunda bilgi sahibi olmak	1	2	3	4	5		
5.	İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek	1	2	3	4	5		
6.	Alınan eğitimin iş hayatında nasıl kullanılabileceğini öğrenmek	1	2	3	4	5		
7.	Çevresindeki kurum/kuruluşların eleman alırken ne gibi nitelikler aradığını araştırmak	1	2	3	4	5		
8.	İlgi alanına giren işlerle/mesleklerle ilgili internette bilgi toplamak	1	2	3	4	5		
9.	İstenen formatta bir özgeçmiş hazırlayabilmek	1	2	3	4	5		
10.	Bir iş mülakatı hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5		
11.	İşler/meslekler ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak	1	2	3	4	5		
12.	Mesleki tercihinde kendisi için öncelikli olanları sıralayabilmek	1	2	3	4	5		
13.	Gelecek beklentilerine uygun bir iş/meslek tercihinde bulunabilmek	1	2	3	4	5		
14.	Çalışmak istediği sektörü (eğitim, sanayi, sağlık vb.) belirlemek	1	2	3	4	5		
15.	İlgi alanına uygun bir iş tercih listesi hazırlayabilmek	1	2	3	4	5		
16.	Kendine uygun olduğunu düşündüğü işleri/meslekleri sıralamak	1	2	3	4	5		
17.	Mesleki problemlerin çözümü için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5		
18.	Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5		
19.	Kariyer hedeflerine ulaşmada olası engellerle başa çıkma yollarını belirlemek	1	2	3	4	5		
20.	Mesleki problemler yaşadığında farklı çözüm yollarını denemek	1	2	3	4	5		
21.	Kariyer hedeflerine ulaşmada atılacak olan adımları planlamak	1	2	3	4	5		
22.	Mesleki problemlerin çözümü için farklı görüşlerden yararlanmak	1	2	3	4	5		
23.	Piyasadaki iş olanaklarını takip etmek	1	2	3	4	5		
24.	Kariyer hedeflerine ulaşmada yapılacaklar listesindeki adımları netleştirmek	1	2	3	4	5		
25.	Alternatif kariyer hedeflerini belirlemek	1	2	3	4	5		
26.	Mesleki geleceği ile ilgili gerçekçi planlar yapmak	1	2	3	4	5		
27.	Gelecekte mesleğiyle ilgili neler yapabileceğini şimdiden değerlendirmek	1	2	3	4	5		
28.	Mesleki problemlerini çözme konusunda kendine güven duymak	1	2	3	4	5		
29.	Mesleki problemleriyle ilgili hoşnut olabileceği çözümler üretmek	1	2	3	4	5		
30.	Kariyer gelişimi için önceliklerinin neler olduğunu bilmek	1	2	3	4	5		
31.	Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek	1	2	3	4	5		
32.	Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek	1	2	3	4	5		
33.	Mezuniyet öncesi düşünülen meslekler ile ilgili olabilecek seçmeli dersler almak	1	2	3	4	5		
34.	Mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemek	1	2	3	4	5		
35.	Kendi kişisel niteliklerini değerlendirebilmek	1	2	3	4	5		
36.	Mesleğinin özellikleri ile kendi niteliklerinin ne derecede örtüştüğünü değerlendirebilmek	1	2	3	4	5		
37.	Yakın çevresindekiler tarafından nasıl algılandığını değerlendirebilmek	1	2	3	4	5		
38.	Kariyer gelişimi için önemli kişilik özelliklerinin farkında olmak	1	2	3	4	5		
39.	Üstün ve zayıf yönlerinin farkında olmak	1	2	3	4	5		
40.	Başarılı olacağı iş etkinliklerini bilmek	1	2	3	4	5		
41.	Çalışma hayatında yeteneklerini kullanabilmek	1	2	3	4	5		
42.	Çalışma hayatında kendini nasıl geliştirebileceğini bilmek	1	2	3	4	5		
43.	İş yaşamında ilerleyebilme/yükselebilme olanaklarını bilmek	1	2	3	4	5		
44.	İş yaşamında karşılaşılabileceği olası risklerle baş edebilmeyi göze almak	1	2	3	4	5		
45.	Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğini bilmek	1	2	3	4	5		

ÖZGEÇMİŞ

Kevser Ceren COŞKUN

ÖĞRENİM BİLGİSİ

Lisans Mersin Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor
Yöneticiliği Bölümü, 2018-2022
Yüksek Lisans Amasya Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor, 2023-2026
Doktora

MESLEKİ DENEYİM

BİLİMSEL ÇALIŞMALAR

Ulusal/Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

Ulusal/Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

Coşkun, K. C., Kaya, S., Zengin, S., & Karataş, B. (2024). Üniversite öğrencilerinin teknoloji bağımlılığı ile beden kitle indeksi ilişkisi. 22. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (ss. 840–866). Ankara: Gazi Üniversitesi. (21–24 Kasım).

Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

Projeler: