

T.C
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER FARKINDALIKLARI İLE
İŞ BULMA KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Bahadır DEVECİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

TUNCELİ-2023

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER FARKINDALIKLARI İLE
İŞ BULMA KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bahadır DEVECİ
(210190020)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİMDALI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

TUNCELİ-2023

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER FARKINDALIKLARI İLE
İŞ BULMA KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bahadır DEVECİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Bu tez 20/11/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

İmza

İmza

İmza

Doç. Dr. Aysel Kızılkaya NAMLI
Fırat Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR
Munzur Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Burak DEMİR
Munzur Üniversitesi

BAŞKAN

DANIŞMAN

ÜYE

Bu tez, Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki” hükümlere tabidir

ETİK PRENSİPLERE VE KURALLARA UYGUNLUK BİLDİRİSİ

Bu tezin şahsıma ait olduğunu, özgün bir çalışma olduğu, çalışmamın ön hazırlık, dönemleri elde etme, tahlil ve bilgilerin arzı olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel ahlak ilke ve ilkelere uygun olarak davrandığımı; bu çalışma çerçevesinde toplanan tüm bilgiler ve verileri ve kaynaklara kaynakça bölümünde belirttiğimi ve “intihal oranının yüzde 20’nin altında olduğunu” kabul ederim. İleri bir zaman diliminde, çalışmamla alakalı yaptığım bu beyana aksi bir durumun ortaya çıkması halinde, meydana gelebilecek tüm etik ve yasal neticelerini kabul ettiğimi bildiririm.

İmza

Bahadır DEVECİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

TEŞEKKÜR

Z Kuşığı Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıkları ile İş Bulma Kaygıları Arasındaki ilişki adlı yüksek lisans tez çalışma sürecimde tez danışmanlığımı üstlenerek, tez konusunun belirlenmesinde öneri ve desteklerini esirgemeyen, bilgi birikimini zaman gözetmeksizin paylaştan ve tecrübelerinden en üst düzeyde yararlanmamı sağlayan, çalışmamın her safhasında değerli zamanını, deneyimlerini, bilgi ve önerilerini benimle paylaşan, değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR' a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans tez dönemi boyunca yanımda olarak benden bilgi, deneyim ve desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşım Öğr. Gör. Burak ÖNER' e teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi tez döneminde de bana güç veren, yanımda olan ve aldığım her kararda manevi desteğini hissettiğim, eksik kalan yanımlı tamamlayan, benden sevgi ve saygısını hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Gökçe DEVECİ' ye, sabır ve fedakârlıkları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bahadır DEVECİ
TUNCELİ - 2023

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
TABLOLAR LİSTESİ.....	IV
SEMBOLLER LİSTESİ.....	V
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VI
ÖZET.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
1.GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Sorun Cümlesi.....	1
1.2. Alt Sorunlar.....	2
1.3. Genel Bilgiler.....	3
1.3.1.Kariyer Kavramı ve Önemi.....	3
1.3.2.Kariyerin Özellikleri.....	4
1.3.3.Kariyer Yönetimi.....	4
1.3.4.Kariyer Engelleri.....	4
1.3.5.Kariyer Danışmanlığı.....	4
1.3.6.Kariyer Stresi.....	4
1.3.7.Kariyerle İlgili Temel Kavramlar.....	5
1.3.7.1. Kariyer Aşamaları.....	5
1.3.7.1.1. Keşif Aşaması (0-25 yaş).....	5
1.3.7.1.2. Kariyer Başlangıcı (Kurulma 26-35 yaş) Aşaması.....	5
1.3.7.1.3. Kariyer Ortası Aşaması (36-50 yaş).....	6
1.3.7.1.4. Kariyer Sonu Aşaması (51-65 yaş).....	6
1.3.7.1.5. Azalma / Emeklilik Aşaması (65-75 yaş).....	6
1.3.7.2. Kariyer Boyutları.....	6
1.3.7.3. Kariyer Uyumu.....	7
1.3.7.4. Kariyer Planlaması.....	7
1.3.7.5. Kariyer Çapaları / Değerleri.....	7
1.3.7.6. Kariyer Gelişimi.....	8
1.3.8. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler.....	8
1.3.8.1. Kariyer Gelişimini Etkileyen İçsel Faktörler.....	8
1.3.8.1.1. Yetenekler.....	8
1.3.8.1.2. İlgiler.....	8
1.3.8.1.3. Mesleki Değerler.....	9
1.3.8.1.4. Kişilik.....	9
1.3.8.2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Dışsal Faktörler.....	9
1.3.8.2.1. Cinsiyet Algısı.....	9
1.3.8.2.2. Aile Etkisi.....	10
1.3.8.2.3. Sosyo-Ekonomik Durum / Kültürel Alt Yapı.....	10
1.3.9. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı.....	10
1.3.10. Yeni Kariyer Yaklaşımları.....	11
1.3.10.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı (Boundaryless Career).....	11
1.3.10.2. Çok Yönlü / Değişken Kariyer Yaklaşımı (Protean Career).....	11
1.3.10.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı (Self-Resilient Career).....	12
1.3.10.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı (Portfolio Career).....	12
1.3.10.5. Örgütsel / Çift Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı.....	12

1.3.10.6. Küresel Kariyer Yaklaşımı	13
1.3.11. Kariyer Algısı ve Kariyer Farkındalığı	13
1.3.12. Spor Bilimleri	14
1.3.12.1. Sporun Bilimsel Temelleri	14
1.3.12.2. Spor Bilimlerinin Gelişmesine Etki Eden Faktörler	17
1.3.12.3. Dünyada ve Türkiye’ de Spor Bilimlerinin Gelişimi	18
1.3.12.4. Türkiye’ de Spor Bilimlerinin Yapılanması	18
1.3.13. Spor Bilimlerinde Kariyer	19
1.3.13.1. Spor Bilimleri Eğitim Kurumları	20
1.3.13.2. Spor Bilimlerinde Meslek Alanları ve İstihdam	21
1.3.13.3. Spor Sektöründe İstihdam İmkânları ve Sorunları	22
1.3.14. Kuşak Kavramı ve Türleri	23
1.3.14.1. Z Kuşağı (Z Generation, 1995-...)	23
1.3.15. Kaygı, İşsizlik ve İş Bulma Kaygısı	24
1.3.15.1. Kaygı Kavramı	24
1.3.15.1.1. Kaygıya Neden Olan Faktörler	25
1.3.15.1.2. Kaygı Düzeyleri	25
1.3.15.1.3. Kaygı Belirtileri	25
1.3.15.1.4. Kaygı Türleri	26
1.3.15.1.4.1. Durumluk Kaygı	26
1.3.15.1.4.2. Sürekli Kaygı	26
1.3.15.2. İşsizlik Kavramı	26
1.3.15.3. İşsizliğin Nedenleri	27
1.3.15.4. İşsizliğin Sonuçları	27
1.3.15.5. Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı	27
2.MATERYAL METOT	28
2.1. Araştırmanın Modeli	29
2.2. Evren	29
2.3. Örneklem	29
2.4. Veri Toplama Araçları	29
2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi	30
2.5.1. Güvenirlilik (Cronbach Alpha) Düzeyi	31
3.BULGULAR	32
4.TARTIŞMA SONUÇ	42
5.KAYNAKLAR	46
EKLER	56
ÖZGEÇMİŞ	61

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. KFÖ ve İBKÖ Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	31
Tablo 2. 2. Cronbach Alfa Değerleri	31
Tablo 3. 1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı.....	32
Tablo 3. 2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre t test sonuçları.....	33
Tablo 3. 3. Katılımcıların yaş değişkenine göre Anova testi sonuçları	34
Tablo 3. 4. Katılımcıların bölüm değişkenine göre Anova testi sonuçları	35
Tablo 3. 5. Katılımcıların sınıf değişkenine göre Anova testi sonuçları	36
Tablo 3. 6. Katılımcıların aile ekonomik durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları	37
Tablo 3. 7. Katılımcıların aile ikamet yeri değişkenine göre Anova testi sonuçları.....	38
Tablo 3. 8. Katılımcıların baba eğitim durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları ...	39
Tablo 3. 9. Katılımcıların anne eğitim durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları ...	40
Tablo 3.10. Mesleki kariyer farkındalığı ve iş bulma kaygısı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon testi	40

SEMBOLLER LİSTESİ

F	: Varyans değeri
N	: Sayı
p	: Anlamlılık düzeyi
r	: Korelasyon değeri
SS	: Standart Sapma
x	: Ortalama



KISALTMALAR LİSTESİ

KFÖ	: Kariyer Farkındalığı Ölçeği
İBKÖ	: İş Bulma Kaygısı Ölçeği
MGY	: Mesleki Gelişim Yatkınlığı
MHB	: Mesleki Hazır Bulunma
KB	: Kariyer Bilinci
MÖZ	: Mesleki Özgüven



ÖZET

Bu araştırmanın amacı, spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin, kariyer farkındalık düzeyleri ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, “Kariyer Farkındalık Ölçeği” ile “İş Bulma Kaygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada veriler, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Munzur Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören toplam 236 öğrenciden toplanmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu değerler normallik varsayımını karşıladığı için gruplar arası karşılaştırmalarda parametrik testlerden olan independent sample t-testi ve Anova analizi tercih edilmiştir. Öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyleri ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon testi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler, SPSS 25 paket programında analiz edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların baba eğitim durumlarına göre iş bulma kaygıları, yaş değişkenine göre öğrencilerin kariyer farkındalık ölçeği mesleki özgüven ve sınıf düzeyi değişkenine göre mesleki hazır bulunma alt boyutlarında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca katılımcıların kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygıları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, spor alanında eğitim gören Z kuşağı öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyleri arttıkça iş bulma kaygılarının azalabileceği söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Farkındalığı, İş Bulma Kaygısı, Z Kuşağı

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between career awareness levels and job finding anxiety of university students studying sports. This study was designed with the relational survey model, one of the quantitative research methods. "Career Awareness Scale" and "Job Finding Anxiety Scale" were used as data collection tools in the study. The data were collected from a total of 236 students studying at Munzur University Faculty of Sport Sciences in the 2022-2023 academic year. Skewness and kurtosis values were examined to determine whether the data obtained were normally distributed. Since these values meet the normality assumption, independent sample t-test and Anova analysis, which are parametric tests, were preferred for intergroup comparisons. Pearson correlation test was conducted to determine the relationship between students' career awareness levels and their anxiety about finding a job. The data were analyzed using SPSS 25 package program. When the results of the analysis were examined, significant results were determined in the sub-dimensions of the participants' anxiety about finding a job according to their father's education level, students' career awareness scale vocational self-confidence according to the age variable, and vocational readiness according to the grade level variable. In addition, a negative and low-level significant relationship was found between the participants' career awareness and their anxiety about finding a job. As a result, it can be said that as the career awareness levels of Generation Z students studying in the field of sport increase, their anxiety about finding a job may decrease.

Keywords: Career Awareness, Anxiety about Finding a Job, Generation Z

1.GİRİŞ

Nesiller boyunca yaşanmış olan ekonomik, sosyolojik, bilimsel, kültürel ve teknolojik değişimlerin sürekli devam edeceği bilinen bir gerçektir. Farklı zamanlarda dünyaya gelen ve farklı kuşaklarda yer alan bireyleri etkileyen olay ve olguların var oluşu, etkilenen insanlar üzerinde beklenti, algı ve davranış farklılığına yol açmış, bu farklılık kuşaklar arasındaki farklılaşma ve çatışmanın oluşmasında önemli rol oynamıştır (Yıldırım ve Güvenç, 2020).

Kuşak kavramının öncülerinden olarak bilinen August Comte, yapmış olduğu çalışmalar ile kendisinden sonra yapılan birçok çalışmaya zemin hazırlamıştır (Şenturan vd., 2016). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde kuşak kavramı; “yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını yaşamış dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış ve benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2023). Kuşak teorisi, insanların dünyaya geldikleri yıllar arasında aynı kültürel, sosyal ve ekonomik olayları yaşamaları buna bağlı olarak beklentilerinin, yaşam biçimlerinin, davranış ve düşüncelerinin benzer olduğunu savunmaktadır (Chen, 2010). Bilinen ve tanımlanan kuşakların sıralaması Sessiz Kuşak, Baby Boomers Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve Alfa Kuşağı şeklindedir. Mevcut çalışmanın konusunu ise Munzur Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören Z kuşağı bireyleri oluşturmaktadır. Ülkemizde üniversite sayılarının her geçen gün artış göstermesi ile birlikte mezun olan öğrenci sayısı da artış göstermektedir. Buna bağlı olarak üniversite öğrencileri mezun olmadan önce geleceğe yönelik stres ve kaygı problemleri ile karşılaşmamak için kendi bilgi, beceri ve yeteneği ile paralel eğitimlere yönelerek kariyer farkındalıklarını üniversite bitmeden oluşturulmalıdır.

Kariyer planlamasının erken yapılması artan iş kaygılarına çözüm olarak görülebilmektedir. Bu bilgilerden hareketle çalışmanın konusu spor bilimlerinde öğrenim gören Z kuşağı öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişki üzerine olacaktır.

1.1.Araştırmanın Sorun Cümlesi

Z Kuşağı Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Kariyer Farkındalıkları ile İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.2. Alt Sorunlar

- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yaş değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin eğitim gördükleri bölüme göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin baba eğitim durumu değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin anne eğitim durumu değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin aile ekonomik durumu değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin aile ikamet yeri değişkenine göre Kariyer Farkındalık Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yaş değişkenine göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin eğitim gördükleri bölüme göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin baba eğitim durumu değişkenine göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin anne eğitim durumu değişkenine göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin aile ekonomik durumu değişkenine göre İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?
- Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin aile ikamet yeri değişkenine göre İş Bulma

Kaygı Düzeyleri arasında anlamlı fark var mıdır?

1.3. Genel Bilgiler

1.3.1.Kariyer Kavramı ve Önemi

Çevremizde sürekli duyduğumuz ve günlük hayatımızda da kullandığımız kariyer kelimesi farklı anlamlar taşımakla beraber Türkçemiz’ e sonradan girmiş ve kullanımı artmıştır. Kök bakımından ele alındığında kariyer; İngilizce “career” meslek, Latince “carrus” at arabası ve Fransızca “carriere” yaşam için seçilen yol kelimelerine karşılık vermektedir (Yoğun, 2013). Kelime anlamı olarak kariyer, iş ve meslek kelimelerinden ayrılmaktadır. İş, kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için güç sarf ederek ve emek göstererek yaptıkları çalışmalara karşılık gelir, meslek ise kişilerin eğitim ve öğrenimleri sonucu hekimlik, avukatlık, öğretmenlik, akademisyenlik gibi çeşitli mesleklere yönelimlerinin karşılığıdır (Geçikli, 2002). Kariyer kişinin mesleği içerisinde hayal ettiği en güzel yerde, huzurlu ve mutlu olabileceğine inandığı, beceri, yetenek, uzmanlık, tecrübe ve başarının bir arada bulunduğu aşamalı bir yoldur (Gül, 2020). Meslek hayatının ilk yıllarından itibaren gelen bilgi ve tecrübe birikimi ile çalışma hayatı boyunca süren iş veya konumudur (Uzun, 2003). Geçikli (2002)’ ye göre bireyin yaşam süresince öğrendiği bilgi, tecrübe ya da mesleki yatkınlıklardır. Bazı insanlar kariyerlerini istek ve ihtiyaçları ile paralel olarak belirlerken bazıları ise zorunluluklara bağlı olarak belirlerler. Bu durum kariyerin kişiler arasında değişken olduğunun göstergesidir. Kariyerin rolleri arasında sosyal çevre, yaşam biçimi, tercihler ve aileyi sayabiliriz (Güzelözbek, 2016). Arthur ve ark., (1994) kariyerin bu rollerini kişinin kendi öz beklentisine vermiş olduğu alan ile dışta kalan konular arasında bağ kurması şeklinde tanımlamıştır.

Teknoloji, Küreselleşme, dönemin getirmiş olduğu toplumsal dijitalleşme, bilgi kaynağına erişim hatta iş alanındaki örgütsel yapıları bile etkileyen bir değişim, bireylerin kariyer beklentilerini değiştirerek kariyer algılarını etkilemektedir. Birçok ülke değişimin farkına vararak kariyer eğitimi konusuna öncelik vermiştir (Karakaya ve ark., 2013). Türkiye de ise bazı üniversiteler kariyer içerikli dersleri seçmeli olarak eğitim sistemlerine dâhil etmişlerdir.

1.3.2.Kariyerin Özellikleri

Kariyer kavramının, İnsanların iş ve iş hayatı dışında kalan yaşamlarını etkileme özelliği, kişinin etrafında şekillendirilmiş olmasından kaynaklıdır. Sosyal bir varlık olan insanın, farklı işte farklı insanlarla etkileşimde olması, birlikte çalışması, toplumdaki yerini, statüsünü, kişilik ve saygınlığının şekillenmesinde en büyük etken olurken yapmış olduğu meslekle ulaşılan iş tatmini de psikolojik tarafını desteklemektedir (Tuncerli, 2014).

1.3.3.Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, genel olarak insan kaynakları etkinliklerini kapsayan, istihdam etme, danışmanlık, eğitim süreci gibi kişisel gayretleri kurumsal amaçlarla bir araya getirmeyi hedefleyen süreçler toplamından oluşmaktadır(Erdoğan, 2003).

Farklı bir ifadeyle kariyer yönetimi, hedeflenen kariyer planlamasına ulaşabilmek adına kurumlar tarafından oluşturulan yol haritası olarak adlandırılır.

1.3.4.Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri üç ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin bireysel başarıları üzerine kurulu olan yetenekler, kişinin kendine özgü güdü ve ihtiyaçları ayrıca bireyin kendisine ait tutum ve değerleridir.

Kariyer değerlerinden çok daha fazla ön plana çıkan kariyer engelleri, çalışma hayatında girişimcilik mücadelesi, kişinin hayat tarzı ve herhangi bir amaca hizmet gibi kavramları ortaya çıkarmıştır(Tüz, 2003).

1.3.5.Kariyer Danışmanlığı

Ülkelerin kalkınmasında bireylere, yeniliğin yanında üretken ve gelişim odaklı özellikler aşılama hedefleyen modern eğitim anlayışı, kişinin kendisinde var olan potansiyelini ortaya koyabilecek uygun meslek seçimi ve kariyer gelişimini sürdürmesine önem vermektedir. Bahsedilen alanlarda kişiye yönelik verilen bu tarz hizmetlere kariyer psikolojik danışmanlığı adı verilir (Yeşilyaprak, 2019)

1.3.6.Kariyer Stresi

Bireylerin bulundukları ortamlardan gelen psikolojik ve fizyolojik alanlarını tehdit

edici farklı uyaranlar karşısında girmiş olduğu stres durumuna denilmektedir(Boz Semerci, 2016).

İnsanların kariyer aşamaları ile ilgili yaşadıkları stresler; aile, arkadaş yakın çevrenin oluşturduğu dış kaynaklardan oluşabildiği gibi, iş arama, iş bulma baskısı, bilgi yetersizliği ve belirsizlik gibi iç kaynaklı olarak da karşımıza çıkabilmektedir (Günay ve Çelik, 2019).

1.3.7.Kariyerle İlgili Temel Kavramlar

Kariyer anlam bakımından kapsamı oldukça geniş olduğu için bahsi geçen anlam, özellik ve önemini anlatan cümlelerin yanında temel kavramlara da değinmekte fayda vardır.

1.3.7.1. Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları kişinin küçük yaştan itibaren başlayarak eğitim yılları boyunca kendini geliştirme adına katıldığı tüm kurslar ve emeklilik süreciyle devam eden aşamaları kapsamaktadır. Bu aşamalar;

1.3.7.1.1. Keşif Aşaması (0-25 yaş)

Kişinin çocukluk yıllarından ergenlik dönemine kadar uzanan ve okul eğitimi ile çalışma hayatına başlayıncaya kadar olan süreyi içine alır. Çoğunluğunu eğitim yıllarının kapsadığı bu süreçte bireyin yetenek, karakter ve ilgi alanlarına yönelik seçilen bölüm sonrasında yapmak istenilen meslek şekillenmiş olur. Keşif aşaması kişinin mesleki yaşamının olduğu bir süreçtir. Bu sürecin ardından üniversite eğitimi tamamlayan kişinin iş hayatına başlamasıyla süreç sonlanmış olur (Bayraktaroğlu, 2008).

1.3.7.1.2. Kariyer Başlangıcı (Kurulma 26-35 yaş) Aşaması

Kişinin iş hayatına adım atmasıyla kariyerinin başlangıcının yapılması ve bu süreçte edinilen tecrübelerin yer aldığı zaman dilimini kapsar. Birey eğitim yıllarını kapsayan süreci kontrol altında ve sağlıklı geçirmemiş ise bu aşama uzayabilir (Özdemir ve Kutanis, 2011). Bu aşamada eğitimin sunmuş olduğu olanakları değerlendirerek sorumluluklarını bilen kişi için işi öğrenmesi adına çaba göstereceği süre uzamaz. Emniyet ve güvenlik ihtiyaçlarının, kişinin işine yeni başlamış olmasından dolayı yoğun olduğu bir dönemdir (Bayraktaroğlu, 2008).

1.3.7.1.3. Kariyer Ortası Aşaması (36-50 yaş)

Kişi, orta yaş olarak adlandırılan bu yıllarda edinmiş olduğu bilgi ve deneyimler sayesinde kariyeri için önemli bir konuma gelmiştir. Kariyerin bu aşamasında öne çıkan ihtiyaçları ise saygınlık, sevgi, aidiyet ve başarıdır (Kula ve Çakar, 2015). Bireyin mevcut kariyer konumunu koruması, yükselmiş olduğu pozisyonda elinde tutabildiği görevlere bağlıdır. Kişinin kendini geliştirmesi, değişen teknoloji ve rekabet ortamına ayak uydurabilmesi için zorunlu hale gelmiş, sorumluluklarının da arttığı görülmüştür (Bayraktaroğlu, 2008). Kişi artan sorumlulukların yanı sıra bu şartlara uyum sağlamakta zorlanabilir ve kariyerinde durgunluk dönemi olarak adlandırabileceğimiz bir dönemi yaşayabilir.

1.3.7.1.4. Kariyer Sonu Aşaması (51-65 yaş)

Kariyer aşamaları arasında yıl bakımından uzunca bir dönemi kapsamaktadır. Kişi bir önceki dönemde olduğu gibi olgunluk döneminde yer alır. Fiziksel bakımdan yıpranmış ve sahip olduğu beceriler azalmış olsa da tecrübe birikimi en üst düzeydedir. Bazıları için bulunduğu konumda en üst seviyeye ulaşmış aynı zamanda kendini gerçekleştirme isteği hiç azalmamıştır. Sahip olduğu bilgi birikimi kişiyi öğretici konumuna getirir (Bayraktaroğlu, 2008). Kariyer sonu aşamasında mantıksal süreçler yavaşlamakta, kişinin fiziksel açıdan sorunları görülebilmektedir (Uygur, 2015).

1.3.7.1.5. Azalma / Emeklilik Aşaması (65-75 yaş)

Azalma aşaması, kişinin iş gücü piyasasında çalışırken edindiği alışkanlıklardan ve elde ettiği statüden ayrılmasıdır. Bu süreci etkileyen etkenler ise; bulunduğu yerin kültürel farkındalığı, kişinin yaşı ve cinsiyeti, öğrenim seviyesi olarak sıralanır (Aktin, 2020). Kişinin kariyerinin tamamlanması emeklilik yaşına gelmesiyle olur. İş yükünün giderek azaldığı bu aşamada bireyin kendi kişiliğine yönelim eğilimi artış göstermektedir. Bazı kişiler için düzenli olarak yapılan işlerin sona erme durumu şok etkisi yaratabilirken birçok birey ise emeklilik sonunda yaşantılarına dair planlar yapmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008).

1.3.7.2. Kariyer Boyutları

Kariyer kavramı her birey için farklı anlam ifade etse de kariyer boyutları arasında anlam farklılaşmaktadır. Kariyer boyutlarının kesiştiği alan başarmaktır. Ancak başarmak

ve başarı yolunda tek başına kariyer bakımından istikrarlı bir şekilde basamakları çıkmak değil, farklı görev tanımlamalarına da sahip olmaktır. Kariyer bu özelliği ile yatay ve dikey olmak üzere ilerlemektedir. Kişinin içsel ve dışsal olmak üzere iki kariyer boyutu vardır. İçsel boyut kişi için belirlenmiş ve dış etkenler sayesinde oluşturulan uç noktalara ulaşılması adına belirlenen bu yol, kişinin kendini geliştirmesidir. Dışsal boyut ise dış kaynakların şekillendirdiği basamaklarda ilerleme olarak tanımlanır (Okutan ve Göncü Akbaş, 2019).

1.3.7.3. Kariyer Uyum

Kariyer uyumu, kişinin çalıştığı alanda görev bilincine sahip olması, mesleki açıdan kendi gelişimini üst seviyelere taşıması, mesleki zorlukların üstesinden gelebilme becerisine sahip olması ve karşılaşılan zorluklarla başa çıkabilme tutumlarını sergileyebilen psikolojik bir yapıdır. Kişinin mesleki hayatında başarıya ulaşabilmesi için tek başına donanım ve teknik bilgi yeterli olmayabilir. Bunların yanında gelişim odaklı, araştırmacı ve otokontrolü sağlayabilmelidir. Kariyer uyumunun başlaması ise bireyin eğitim süreciyle işe başlama arasında kalan süreyi kapsar (Yousefi vd., 2011).

1.3.7.4. Kariyer Planlaması

Literatürde kariyer planlaması, örgütsel ve bireysel olmak üzere ikiye ayrılmıştır (Visi, 2016). Bireysel kariyer planlaması kişi üzerinde yoğunlaşır ve iş kısmı ikinci plandadır. Örgütsel kariyer planlamasında ise örgüt içindeki verimliliğin artması ve geleceğe yönelik nitelikli eleman yetiştirilmesi amaçlanır. Kariyer planlamasının en önemli var oluş nedenlerinden biri olarak görülen, bireysel ve örgütsel olarak gelişimin sağlanması adına nitel ve nicel olarak ihtiyaçların geliştirilmesi yöntemleridir (Anafarta, 2001).

1.3.7.5. Kariyer Çapaları / Değerleri

Bu teori, 1960'larda Edgar Schein'in; bireylerin kariyer oluşum ve kararlarının arkasında yatan nedenlerin araştırılması ile doğmuş olan bir teorisidir (Yarnall, 1998). Kariyer çapasının tamamlayıcıları;

- Kişinin öz yeteneği ile benlik algısı
- Kişinin tek başına benimsediği güdüler ve gereksinimler
- Kişinin meslekler açısından sergilediği tutum ve düşünceleri

İlk iki tamamlayıcı meslek içi deneyimlerinden, üçüncüsü ise kişinin değerlere vermiş olduğu tepkimelerin sonucudur (Danziger vd., 2008).

1.3.7.6. Kariyer Gelişimi

Kariyer, kişinin benliğinden, düşüncelerinden, yetiştirilme tarzından, sosyo-ekonomik ve eğitim düzeyinden ayrıca çevresinin etkileşimiyle şekil alan bir kavramdır (Özdemir ve Mazgal, 2012). Kariyer gelişimi kişi için hayatı boyu devam eden bir süreç olacaktır. Bunun nedeni ise kişinin eğitimi, rekreatif faaliyetleri, çalışma ve okul alanındaki sorumlulukları, karar alabilme ve benlik unsurlarının sürekli gelişimi kariyer gelişimini doğrudan etkilemesidir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

1.3.8. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

Kariyer gelişimini etkileyen faktörleri içsel - dışsal ve sosyal - psikolojik bakımdan inceleyebiliriz.

1.3.8.1. Kariyer Gelişimini Etkileyen İçsel Faktörler

1.3.8.1.1. Yetenekler

Yetenekler, kariyer seçimi ya da gelişimini etki edenler basamağında ilk sırada yer almaktadır. Kuzgun (1994)'a göre yetenek; kişinin eğitim hayatı boyunca ne seviyede başarılı olabileceğinin sinyallerini veren, algı, bilgi ve becerinin şekillenmesini sağlayan, genetik aktarımın yanında deneyim ve tecrübelerle desteklenen tarafını oluşturmaktadır.

Yetenek, bilgi ve davranışı harmanlayarak kavrayabilme kabiliyeti olarak tanımlanır (Öztürk, 2020).

1.3.8.1.2. İlgiler

Kişinin ilgi alanları, kariyer gelişimini etkileyen konular arasında yer alır. Kişi ilgisini çeken ve zevk aldığı farklı etkinliklere, spor aktivitelerine, sanat dallarına yönelerek deneyim kazanmıştır. Kişinin bulunduğu yaşa kadar edindiği tüm deneyimleri ilgi alanının oluşmasında büyük etken olurken sonrasında ise kişi bu ilgiyi meslek seçiminde ön planda tutmaktadır (Öztürk, 2020).

1.3.8.1.3. Mesleki Değerler

Kişilerin öz değerleri, gelişimi üzerinde aile bireyleri, öğretmenler, arkadaş topluluğu, toplumda yer aldığı çevre gibi etkenler etkili olmaktadır. Öğretmen ve aile bireyleri kişinin kariyeriyle alakalı değerlerine etki eder ayrıca farklı meslek gruplarını irdeleyerek fikir verir ve örnek oluştururlar.

Kişiler kariyer ve meslek hakkında bazı düşüncelere sahipken öte yandan kariyer ve mesleğin sağlayacağı avantaj ya da dezavantajı göz önünde bulundurarak mesleki değerlerinin gelişimine katkıda bulunurlar (Uygur, 2015). Mesleki değerlerin başında; saygınlık, dürüstlük, statü kazanımı, maddi kazanç, güvenilirlik, gelişme ve geliştirme olanağı gibi değerler gelmektedir (Öztürk, 2020).

1.3.8.1.4. Kişilik

Kişilik kavramının gelişmeye başlaması 1930'lu yıllarda psikoloji içerisinde kişilik kavramının farklı sosyal bilimlerden ayrı ele alınmasıyla başlamıştır. Bu kavram kişinin sosyal hayatını ve kariyerini oluşturduğu için yıllarca üzerinde durulmuştur (Yelboğa, 2006). Bireysel olarak kişilik kavramı; ruhsal ve zihinsel özelliklerin yanında fizyolojik özelliklerin de bilinmesidir. Bu bakımdan kişi kendinde olan değişimi değerlendirir artı eksi yönlerini görerek kendine fayda sağlayabilecek çıkarımlar elde etmektedir. Toplumsal bakımdan kişilik bazı özelliklere ve bilince sahip olmaktır. Kişiliğin belirleyici etmenleri ise;

- Kişinin farklı görünmesine neden olan dış görünümü
- Kişinin meslek hayatının başında iken mesleği ile alakalı görev ve rolü
- Kişinin mesleği ile alakalı görevi ve rolünde ahlakı, zekâsı, enerjisi, arzusu gibi becerileri
- Kişinin meslek hayatını devam ettirdiği toplumun yapısal özellikleri (Eren, 2012).

1.3.8.2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Dışsal Faktörler

1.3.8.2.1. Cinsiyet Algısı

Kariyer ve cinsiyet çalışmalarında, geçmişte olduğu gibi günümüzde de ataerkil toplum anlayışı benimsenmiş kadın ve erkeğin rolü, görevi farklılaştırılmıştır. Buna rağmen gelişmiş ve modernleşmiş toplumlarda kadının kariyerinde sınırlamalar olmamakla

birlikte yardımlaşmaya dayalı ev içi görevleri anlayışı görülmektedir (Öztürk, 2020). Kadının kariyer gelişimi sürecindeki duraklamalar evlilik, doğum, çocuk vb. durumlarda görülürken, erkeklerde bu durumu askerlik yapma olarak görülmektedir (Ornstein ve Isabella, 1990).

1.3.8.2.2. Aile Etkisi

Aile, kişinin tercih yapabilme hakkının verilmediği faktörler arasındadır ve kişi üzerinde ailenin fiziksel, zihinsel ve psikolojik etkisi bilinen bir gerçektir. Kariyer gelişimi ve kariyer seçimi üzerinde ailenin olumlu ya da olumsuz rol oynayabileceğinin farkında olması kariyer düzeyi ve gelişimini etkilemektedir. Kişi ailesinin tutum ve davranışlarını rol model olarak benimsemektedir (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020). Birçok ailenin kariyer seçimi sürecinde bilgi seviyesinin düşük olması negatif yönde etki ederken, buna karşın ailelerin bilgi seviyesi arttıkça sürece etkilerinin pozitif yönde olduğu öngörülmüştür (Lukaš, 2015).

1.3.8.2.3. Sosyo-Ekonomik Durum / Kültürel Alt Yapı

Kişinin içerisinde yer aldığı alanın gelişim süreçleri; sosyal ortam, kariyer gelişimi, bilişsel ve fiziksel benlik olarak ayrılmıştır. Kültürel alt yapı ise kişinin eğitim seviyesi, yerleşim alanı, cinsiyet ve yaş gibi özellikler olarak sayılırken kişinin bulunduğu coğrafyanın sağlık, ekonomi, eğitim gibi alanların gelişim seviyeleri kültürel alt yapıyı etkileyen değişkenlerdendir. Bulunduğu coğrafya da sosyal alt yapıyı oluşturan değişkenler arasında sayılmaktadır (Devecioğlu ve Sarıkaya, 2006).

1.3.9. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Kariyer ilk olarak 1970'li yıllarda disiplin anlamında, işletme yönetiminden farklı görülerek tanımlanmaya başlamıştır. Bu dönemde kariyer, kişi ve örgütsel olarak klasik veya geleneksel olarak adlandırılmıştır. Bu yaklaşım kişinin kariyer gelişiminde izlediği yolun oluşturulmasında önemli rol oynar. İş tanımlamalarının yapıldığı geleneksel yaklaşım, kişinin istihdam edilme süresi uzun ve hiyerarşik olarak yükselebilde olanağının bulunduğu bir türdür (Çakmak, 2011). Günümüzde geleneksel kariyer yaklaşımını izleyen örgütler ve kişiler kendilerinde değişim gereksinimi gördükleri için yeni kariyer yaklaşımlarına yönelmekte ve kişiler doğrusal yönde bulunmayan kariyer yollarına

girmektedirler. Bu nedenle örgütler ve kişiler kariyer gelişim farkındalığının yanında farklı türden kariyer yollarının öğrenilmesi konusunda da fayda sağlayabilir (Inkson ve Arthur, 2001).

1.3.10. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Yeni kariyer yaklaşımları, günümüzde farklılık gösteren iş hayatına uyumu amaçlayan bir yapıda, kişilerin ve örgütlerin farklılaşmasını ve ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik bir yaklaşım içerisinde bulunmaktadır (Uygur, 2015). Bu yaklaşım ile birlikte ortaya çıkan farklılık ve gelişmelerin kariyer üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Araştırmalar incelendiğinde araştırmacıların genellikle sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımı üzerinde durduğu ifade edilebilir. Bu yaklaşımlar yakın zamanda yapılmış olan kariyer çalışmalarının yanı sıra teorileri de büyük ölçüde etkisi altına almıştır (Segers vd., 2008). Çalışmamızdaki yaklaşımlar arasında çok yönlü, sınırsız, portföy, küresel ve örgütsel kariyer yaklaşımlarıdır.

1.3.10.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı (Boundaryless Career)

Sınırsız kariyer kavramının benimsenerek kabul görmesi ve sempozyum düzenlenmesi 1993 yılında Atalanta’da ki “sınırsız örgüt” konferansının ardından ortaya çıkmıştır (Inkson, 2006). Sınırsız kariyer, örgütsel kariyer ilkelerinin aksi yönde tanımlamalar içermektedir. Örgütselde yapı ya da organizasyon bakımından hiyerarşik şekilde yukarı yönde ilerleme ve ast-üst ilişkisinin oluşması ayrıca sadece örgüt içerisinde gerçekleşerek sınırlı kariyer olarak adlandırılacağı ifade edilmiştir (Arthur, 1994).

1.3.10.2. Çok Yönlü / Değişken Kariyer Yaklaşımı (Protean Career)

Değişken kariyer kavramı, 1976 yılında “Careers in Organizations” isimli kitap içerisinde Hall tarafından tanımlanmıştır. Hall, o dönemde kariyerde eşitlik fırsatı, kariyerin farklı tanımları, nesil farkı, kişilerin ve örgütlerin esneklik gereksinimi gibi konuların gelecekte önemli konular arasında yer alacağını ifade etmiştir (Hall, 2004).

Değişken kariyer, kişinin kendini yönetebilmesi, planlamalar yaparak işlerinde işveren odaklı değil de çalışan kişinin kendini sorumlu olarak görmesi açısından ve kişinin iş seçimleri ile farklı örgütlerde yeni deneyimler edinmesi bu yaklaşımı subjektif bir hale getirmiştir. Öte yandan kariyerin günümüzde herhangi bir örgüt tarafından değil de kişiler

tarafından yönetilmesi gerektiği ön plana çıkmıştır (Çetin ve Karalar, 2016).

1.3.10.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı (Self-Resilient Career)

Bu yaklaşım, örgütün kişiler arasında fark gözetmeksizin çalışan bireyler adına gelişim imkânı veren ayrıca farklı yetenek gerektiren alanlarda iş yapma, uzman ve bilgi sahibi kişiler bu yaklaşımın önemli parçalarındandır. Bu nedenle esnek yaklaşım yetenek, bilgi ve beceriye önem veren örgütlerin en önemli parçalarındandır (Bayraktaroğlu, 2008).

Örgütler arasında yetenek yönetimine önem verenler, z kuşağına hitap ediyor aynı zamanda farklı yaklaşımlara göre tercih edilme oranları çok daha yüksektir. Bu sebeple esnek kariyer yaklaşımı, gelişim göstermesi adına kişiler arası ve örgütler arasında rekabeti ön planda tutmaktadır (Arar ve Öneren, 2018).

1.3.10.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı (Portfolio Career)

Bu yaklaşım, kişinin örgütsel bağımlılığının en düşük olduğu, farklı uzmanlıklar ile aynı anda birden çok işin yapılmasından dolayı pozisyon odaklılıktan portföy odaklılığa geçilmesini ifade eder (Bayraktaroğlu, 2008).

1.3.10.5. Örgütsel / Çift Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

Çift basamaklı bu yaklaşım, teknik ve yönetsel kariyer arasındaki farkı belirtmek amacıyla kullanılmıştır. Alt derece yönetim görevleri daha fazla teknik anlamda yetenek gerektirdiği için uzmanlar, araştırma ve geliştirme alanındaki kişiler gerekli olan yeterlilik seviyesine ulaştıktan sonra meslek hayatını yönetici olarak sürdürmek isterler. Kariyerini daha yükseklerle çıkaran kişilerin teknik özelliklerinden çok insanlar ile arasındaki ilişkileri önem taşımaktadır. Bu kişilere öncelikle iletişim alanında bir takım eğitimler verilerek kişilerin uyum süreçlerini kısaltmak, kişinin bireysel gelişimi ve kariyer süreçlerinde etkin rol oynamaktadır (Uygur, 2015).

1.3.10.6. Küresel Kariyer Yaklaşımı

Çeşitli meslek ve çalışma alanlarında küreselleşmenin etkisi ile iş gücü piyasası ve iş gücündeki hareketlilik değişime uğramıştır. Kişiler kendi ülke ve meslektekiler ile rekabet halinde değil, tüm dünya çalışanları ile rekabet halinde olarak gelişmelerin etkisine girmişlerdir (Bayraktaroğlu, 2008).

1.3.11. Kariyer Algısı ve Kariyer Farkındalığı

Bu kavram duyuşal ve bilişsel algının birleşiminden oluşın bir süreci ifade eder. Kiş i çevresinden gelen uyarıları bazen parça halinde bazen ise tümünü kullanarak yaşamına yansıtır ya da tüm bu uyarıları görmezden gelir. Böylelikle kiş i çevresinde algıladığı uyarıları kendisine göre yorumlayabilmektedir. Kiş inin çevresinde olup biteni görerek yorumlaması algı ile gerçekleşmektedir (T. Boztepe, 2015).

Zaman içinde bilgi farklılığı ile birlikte yapılan çalış malarda bilgi toplumunun oluştuğı, kiş ilerın isteklerinde artış görüldüğü ve çalış ma koş ullarında algılanan unsurların değı şime uğradığı görülmüş tür. Bu sebeple kiş ilerın istek ve beklentileri farklılaş mıştır. Sonuç olarak çalış an kiş ilerde donanım ön plana çıkmıştır. Bu kiş iler küreselleş menin ardından günümüzde X ve Y kuş ağı kiş ilerın oluşturduğı bireylerdir. Bilgi ve beklentinin farklılaş ması bu kuş aklarda kariyerlerinin anlamlandırılması ve motivasyon seviyelerinin artmasına neden olmuştur (Gündoğ du, 2019). Kiş ilerın kariyerleri için ileriye yönelik planlar yaparken kariyerleri adına geliş im süreçlerini geliştirme ve değı şimlere karşı algı farkındalıkları oluşturma çabaları oluş muştur (Misican ve Bedir, 2017).

Kariyer farkındalığında kiş ilerın eğitimleri bitmeden önce girmeye karar verdiğ i kariyer yolunun ilerleme süreci boyunca sorumlulukların ve fırsatların farkında olmaları, kiş ilerın meslek hayatına yön vermesinde etkili olduğı görülmüş tür (Yaş ar & Sunay, 2019). Böylece kariyer farkındalığı, kiş ilerın kariyer geliş im aş amasında erken süreçte baş latılmasının, hali hazırda kariyer fırsatlarına ve bunun için gerekli olan beceri ve bilgi gereksinimlerine çok daha kısa bir sürede farkındalık düzeyi oluş masını sağlayacaktır (Nasir ve Lin, 2013).

Kariyer farkındalığı tanımlarının genellikle sosyolojik, psikolojik ve ekonomik olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Sosyolojik açıdan dört boyutta ele alınan kariyer farkındalığı; mesleki benlik, bilinç, değ er ve tercihler şeklinde ifade edilmiştir (Arterbury, 1976). Kariyer farkındalığı kiş ilerde akademik ortam, mesleki grup, iş fırsatı, mesleki gereklilikler ve meslek hayatı sorunları üzerine bilgi ve bilinç oluş masına yardımcı olurken aynı zamanda kiş inin kariyer bilincini de önemli ölçüde genişletir (Cohen ve Patterson, 2012). Üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer farkındalığını biçimlendirmek amacıyla kariyer planlamalarına yardımcı olmak için; kariyer üzerine ofis kurmak, müfredatlar da kariyer yönetimi veya planlaması gibi içeriğ e yer vermek, seminerler düzenlemek ve kariyer konusunda geliş imlerine katkı sağlayacak kurslara yer

vermek gibi girişimler gerekmektedir (Meryem ve Tülin, 2013)

Sonuç olarak ilköğretim çağından itibaren bahsedilmesi istenilen kariyer farkındalığı, üniversiteyi bitiren öğrenciler için meslek hayatı boyunca çok önemli olacaktır. Bu sebeple mezun öğrencinin kariyer farkındalığının bulunması spor alanında ve bu sektörde istihdam edilecek kişilerin iş bulma kaygıları ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

1.3.12. Spor Bilimleri

Beden eğitimi ve spor bilimleri içerisinde kendi başına spor, sporcuların kendi aralarında yapmış oldukları yarışmalar ve bu yarışmaların kazanılmasına yönelik gösterilen gayret, fiziki ve teknik yönden ortaya konulan çabadır. Seyirciler bakımından sanatsal bir görsellik içeren süre, genel olarak bakıldığında ise anatomi, psikoloji, fizyoloji gibi bilimsel yapıların desteği ile gelişimini sürdüren bir yapı olarak adlandırılır (Fişek, 1985).

1.3.12.1. Sporun Bilimsel Temelleri

Spor bilimleri, kendisi dışında kalan tüm bilim türlerinin içeriğinden faydalanan ve kurmuş olduğu otorite sayesinde prensiplerini geliştiren temel bilim dallarından biridir. Spor ve spor bilimlerini anlamlandırabilmek adına bilimin ve sporun kavramsal olarak farklı ele alınması gerekmektedir.

Bilim, içerisinde bulunduğumuz evrenin karanlık yönlerine ışık tutan yegâne olgudur. Kâinatın fiziksel yapı ve hareketlerini deney ve gözlemler aracılığı ile sistematik olarak ele alan çalışmaların tamamı bilim olarak adlandırılmaktadır. Bilim dallarının kendine özgü, kâinatın bir bölümünü kapsayacak şekilde seçmiş oldukları konuları bulunur, bu konular üzerinde deney, gözlem ve doğruluğa dayandırılan yasalar ortaya koyarlar. Bilim; temellerine bakıldığında sanata ait izler taşıyan ve bu sanatın kendine özgü yaratıcılığı ile özdeşleşmiş, insan için yaşam koşullarının kalitesini arttırmayı amaçlayan çalışmaların bütünüdür (Topdemir ve Unat, 2018).

Sporun bilimsel alanlarda yapılan tanımlarından birini verecek olursak, belirli bir ölçüye dayalı, güç ve becerinin birlikte yer aldığı eğlenceli yarışmalar olarak nitelendirilen bu kavram ayrıca, zaman – skor, aletli – aletsiz, doğal – yapay ilişkilendirilmesiyle öncesinde fiziksel ve ruhsal bir hazırlığın yer aldığı etkinliklerin tamamıdır (Bağırman, 1992). Spor kavramının kendine ait yöntem ve çalışmalarının yanında kavramsal

bütünlüğü de ön planda, kendi alt bilimlerini de kapsayacak şekilde onlarında faydalanabileceği bir yapıdır (Topdemir ve Unat, 2018).

Spor bilimleri, diğer bilim dallarından da faydalanan ve kendine ait kuralları bulunan temel bilimler arasında yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında spor; deney ve gözlemler sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda önem kazanmış, birçok hipotezin sorgulanmasıyla ilke, olgu ve yöntem kazanarak bilim dalı olabilme özelliğine erişmiştir (Akın, 2015).

Türkiye de spor, bilim olabilme bakımından yeni bir yapıya sahiptir. YÖK' ün 1982 yılında kuruluşu ile birlikte spor eğitiminin verilmesi bilimsel açıdan ivme kazanmıştır (Fişek, 1983). Bu süreçten sora Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları sayı bakımından artmış ve eğitim seviyelerini yükselterek günümüze kadar gelmişlerdir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Egzersiz bilimi sayesinde spor ve bilim arasındaki bağlantılar gözle görülebilir şekilde ifade edilebilir. Biyoloji, fizik ve kimya gibi dallar konunun temelini oluşturmaktadırlar. Sayılan bilimlerin kuralları doğrultusunda vücudumuzun hareketleri gerçekleşmektedir. Bu vücut hareketliliğinde süreklilik sağlayan ise sporun kendisidir. Yapılan tekniğin en üst seviyesine ulaşabilmek için vücut ve organlar sınırlarını zorlayabilirler. Teknikler yapılırken sporu yapan kişinin kendisine karşı psikolojik ve fizyolojik yapısı adına duyarlı olması gerekir (Loland ve Mcnamee, 2014).

Sporcunun verim alabilmesi içi düzenli şekilde çalışması konusunda bilgi birikiminin arttırılması sağlanmalıdır. Çalışmalarda sporcunun fazla çalışması değil, fizyolojik ve psikolojik açıdan verimli çalışması ön planda olmalıdır. Bu aşamada hareket biliminden yararlanılarak fiziksel sakatlıkların önüne geçilmelidir. Mekanik kurallar çerçevesinde biyomekanik bilimi insan fizyolojisi ile arasında bir bağ oluşturmaktadır. Yapılan gözlemler sonucu fiziksel olarak insan vücudunun yaratılış itibari ile fiziksel kurallara uygunluğu görülmüştür. İnsan vücudu fizik kurallarına uygun şekilde kullanıldığında en üst seviyede verim alındığı görülmektedir (Loland ve Mcnamee, 2014).

Psikoloji insan vücudundaki hareket eğilimleri ile düşünceleri arasında yaşanan zorlukları temel alarak araştırma yapan bir bilimdir. Bu bilim; insanları duygusal yönden, hareket gelişimleri açısından ve düşünce işlevlerinin baskılanması üzerine çalışır. Geçmiş olimpiyatlara bakıldığında takımların en verimli elemanları olarak psikiyatristler ön plana çıkmışlardır. Tüm bunların yanında egzersiz biliminden faydalanmak, sporcularda önemli

ölçüde sakatlanmaların önüne geçmektedir (Loland ve Mcnamee, 2014).

Sporda, antrenman içerisinde yapılan hareketlerin doğruluğu ve bu hareketlerin öğretilmesine yönelik eğitimler önemli olduğu için pedagoji yani öğretebilmeyi öğretme ortaya çıkmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda beden eğitimi ve spor dersleri için verimli bir ilerlemenin sağlanması adına kullanılan teknik ve öğrenme yöntemlerinin farklılaştırılarak gelişiminin sağlanması gerekmektedir (Tinning, 2008).

Sporda asıl hedeflenen amaç, insanların dil, din ve ırk gözetmeksizin birlik ve beraberliğini sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda ortaya sosyoloji bilimi çıkmaktadır. Toplum bilimi olarak bilinen sosyolojinin içeriğine bakıldığında; toplum içerisinde gerçekleşen olay ve olguların, toplumun değişimini ve yapısını, işleyişini ve bu işleyişin bilimsel olarak düzenlenmesini inceleyen bilim olarak adlandırılmaktadır. Spor sosyolojisi toplumda insan ilişkilerini bilimsel açıdan inceler ve bu durumun spor içerisindeki durumunu değerlendirir. Spor sosyolojisinin ilgilendiği konulardan bazılarını ise; rekreasyon, üretim, donanımlar, eğitim, endüstri, siyaset, yarışmalar ve ekonomik yaşam olarak sıralayabiliriz. Bahsedilen konular ile alakalı oluşan sorunlar ve bu sorunlara çözüm aramak spor sosyolojisinin ilgi alanıdır. Spor sosyolojisinin inceleme alanını sadece sporcular oluşturmazlar, müsabakaları izleyen seyirciler ve aralarındaki kültürel etkileşimin yanı sıra yapmış oldukları spor sohbetlerine de değinmektedir. Sporun popüler konumda olmasını sağlayan nedenler arasında; dil, din, ırk ve cinsiyet gözetmeksizin yapıyor olması gelmektedir (Tezcan, 1982).

Spor müsabakalarında yaşanan sakatlanmaların sonucunda tıp bilimi devreye girmektedir. Bu bilim, insanların yaşamları boyunca sağlıklı kalabilmesi, bozulmuş olan sağlığın tedavisini üstlenmesi, hastalıklar karşısında teşhis, tanı, tedavi yollarını izleyerek yeniden sağlığa kavuşturma amacı için çalışmalar yapmaktadır (Ergün, 2010). Sporda tıp; müsabaka veya antrenmanlarda oluşabilecek sakatlık ve yaralanmaların tanı – tedavi süreçlerinde sporcunun yanında olarak, en kısa süre içerisinde sağlığına kavuşması ve verimliliğinin arttırılması konusunda çalışmalarda bulunur. Genel olarak bakıldığında spor hekimleri, sadece spor yapan profesyonel sporculara değil, her yaşta spor ile ilgilenen insanların sağlıklı spor yapmaları adına çalışmalar yapan, sağlığın her koşulda sürdürülebilmesi adına uğraş veren bir bilim dalı olarak görülmektedir (Dunn vd., 2007).

Spor ve spor tarihi dönemleri incelendiğinde insanların; avlanma ve güçlü zayıf unsurlarının korunabilmesi amacıyla yapılan vücut hareketlerinin yanında, koşma hareketi

olarak ortaya çıkmış hareketler bütünüdür (Fişek, 1983). İnsanlar zaman içerisinde avlanma ve hayatta kalma mücadelesi adına vücudunu çok daha iyi kullanabilmek için farklı teknik ve hareketlere yönelerek kullandıkları mızrak, ok, kılıç gibi malzemelerle yarışmalar düzenlemişlerdir. Gereksinimlerin karşılanması adına düzenlenen bu yarışmalar zaman içerisinde sosyal hayatta yapılan etkinlikler arasında yer almaya başlamıştır (Fişek, 1985).

Spor içerisinde yapılan çalışmalar arasında spor felsefesi de yerini almaktadır. İnsanların soru sorma arzusu ve öğrenme isteği akıl yöntemlerinin bir sonucudur (Kale, 2003). Spor içerisinde felsefe estetik ve etik açısından ortaya çıkan sorunları ele almaktadır. Dans ve jimnastik gibi spor kollarını estetik bakımdan, doping ve fair play gibi ahlaki konuları ise etik bakımından ele almaktadır. Sosyal felsefe açısından değerlendirilecek olunursa, herhangi bir spor dalının toplum ile ilgili verimlilik düzeylerini araştırmaktadır (Kale, 2003).

1.3.12.2. Spor Bilimlerinin Gelişmesine Etki Eden Faktörler

Sporun toplum içerisinde ilgi odağı olması ve insanları olumlu veya olumsuz etkilemesinde birden fazla faktörün etkisi görülmektedir. Bu faktörler arasında teknolojinin etkisi, sanayileşmenin artması, siyasi etmenler gibi gelişmeler yer alırken, bunların yanı sıra sporcu etiği, sağlık, toplumun sosyal yapısı, taraftarlık gibi faktörler de gelişimi etkileyen faktörler arasında sayılabilmektedir (Bağırgan, 1992).

1.3.12.3. Dünyada ve Türkiye’ de Spor Bilimlerinin Gelişimi

Sporun, Avrupa ülkelerine bakıldığında yönetim ve yaklaşımla alakalı değerlendirilmelerin yapıldığı 21. yüzyılın başlarında kapsamlı bir şekilde değişime uğradığı görülmektedir. Teknolojinin hızla gelişmesi, uluslararası piyasaların ekonomik önemi, demokrasiye yönelik çalışmaların küresel olarak yaygınlaşması spor bilimlerinin de pozitif yönde gelişimine katkıda bulunmuştur. Dünya üzerindeki ekonomik hareketlilik çeşitlendiği için, spor da bu çeşitlilik arasında ekonomik bir faaliyet olarak kendine yer bulmuştur (Dpt, 2000).

Sağlıklı gelecek nesillerin oluşması adına en büyük ihtiyaçlar arasında yer alan spor, Türkiye’ de hak ettiği değere ulaşamamakla birlikte, her geçen gün ileriye yönelik politikalar sayesinde gelişimini sürdürmektedir. Ülkemizde spor düzeni seviyemiz modern

ölçüler arasında sayılabilecek bir seviyede değildir. Türkiye’ de spor adına gerek kamu kurumları gerekse özel kurumlar seviyemizin yükselmesi adına gelecek odaklı birçok yatırımda bulunmaktadır (Sunay, 2009).

Türkiye’ de spor kamusal odaklı hizmet verdiği için özel sektörlerin ilgi odağını ise sadece üretim ve tüketim alt boyutları oluşturmaktadır. Ülkemizde sporun gelişmişlik seviyesiyle alakalı özel sektör girişimcilerinin ilgisini çekebilecek şartların oluşmaması bu girişimcilerin daha çekimser olmalarına sebebiyet vermektedir.

Bu yüzde toplumumuz içerisinde üst seviyede gereksinimi olan spor hizmetlerinin kamusal boyutta yürütülmesi beklenmektedir (Ekenci, 2000). Fakat kamusal alanlarda devlet desteği ile yürütülen spor hizmetlerinin finansal kaynak eksikliği sebebi ile istenilen seviyeye ulaşamadığı görülmektedir. Ülkemizde genç nüfusun fazla olması, kamusal destekli ücretsiz spor hizmetlerinin istekleri karşılama konusunda finansal yetersizliği görülmektedir. Bunun sonucunda ise ortaya çıkan spor hizmetlerinde kalite ve verimliliğinin düştüğü gözlemlenmektedir (Sunay, 2009). Dünya genelinde spor hizmetleri içerisinde yer alan spor kurumları farklılık gösterse de genel olarak yapılan araştırmalarda ülkemiz ile ortak özelliklerinin de görüldüğü anlaşılmaktadır (Devecioğlu vd., 2011).

1.3.12.4. Türkiye’ de Spor Bilimlerinin Yapılanması

Türkiye’ deki sporun, düzenli ve bir programa dayalı başlangıç noktasını görebilmek adına Osmanlı dönemine bakılması gerekmektedir. Bu dönemden günümüze miras olarak aktarılan beden eğitimi sporlarını farklı tutmak oldukça zordur. Bu alanda, Osmanlı döneminin sonlarında spor için geç kalmamaya yönelik sunulan alternatif yollar arasında, eğitim-öğretim müfredatına beden eğitimi derslerini ekleyen Galatasaray Lisesi ve bunun yanında askeri okullar ayrıca, İzmir’ de bulunan bazı okulların göstermiş olduğu uygulamalar da sayılabilmektedir (Hiçyılmaz, 1983). Cumhuriyetin ilanından sonra açılan kurslarla beden eğitimi ve spor öğretimi alanında ilerleme kaydedildiği görülmüştür. Bu doğrultuda 1926 yılında açılan kurslar neticesinde eğitim vermeye başlandığı görülmüştür. Devam eden süreçte ise 1974 yıllarında, “ Gençlik ve Spor Akademileri” bu alanlarda gereksinimleri karşılamak için açılmıştır (Bilgen, 2014). Bu dönemleri, Yüksekokul ve Enstitülerin açılması izlemiştir. Bu eğitimleri veren kurumların amacı kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışabilecek beden eğitimi ve spor öğretmeni, farklı branşlarda antrenörlerin, spor yöneticilerinin ve alanında yeterlilik sahibi rekreasyon

uzmanları yetiştirmektedir (Yıldız, 2005).

1.3.13. Spor Bilimlerinde Kariyer

Toplumumuzda sağlık kavramının ön plana çıktığı bu yıllarda, spor ve beden eğitimi alanında yapılan araştırma ve geliştirmelerin arttığı, bunun sonucu olarak toplumda spor ve beden eğitime karşı ilgi ve hassasiyetin olduğu gözlemlenmiştir. Beden eğitimi ve spor canlı yapıyı oluşturan fiziksel ve ruhsal farklılıkların olduğu, genetik ve farklı yaşlarda olgunlaşmayla birlikte oyun adı altında yapılan bedensel hareketlerin tamamıdır (İnal, 2003). Beden eğitimi ve sporun her toplumda kabul gören yanı, insanların her yönden gelişimine olumlu katkı sağladığıdır (Sunay, 2009). Gelişmekte olan genç nesiller için beden eğitimi ve spor alanında en büyük şansın, kariyer inşa etmek için çaba sarf etmeleri olarak görülmektedir. Sporun içerisinde bulunarak bu alanda kariyer planlaması yapmak, insanların aynı zamanda sağlıklı yaşam standartlarının yükselmesine de yardımcı olacaktır. Spor alanında kariyer planlaması; sporcularda bulunan beceri ve bilgi birikiminin, yeteneklerinin çalışmalar neticesinde geliştirilmesi ile faaliyet gösterdiği alanda yol kat etmesidir. Diğer bir ifadeyle, spor yapan kişilerin ihtiyaç ve değerleri ile fırsat ve tecrübeleri arasındaki ilişki uyumunun sağlanması adına, doğru karar alabilme sürecidir (Bingöl ve Cakir, 2021). Farklı mesleklerde olduğu gibi sporculuğunda sonunda bir bitiş döneminin olduğunu, bu dönemin alınan başarılar ve kazanma duygusunun verdiği hazla bastırılabilceği aktarılırken, aksi halde sporda bir uzaklaşmanın olabileceği, kariyerlerde gerileme ve yaşam koşullarında standartların altına düşme görülebileceği düşünülmektedir (Çakto ve Görgüt, 2019).

1.3.13.1. Spor Bilimleri Eğitim Kurumları

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sporun gelişimi ve bu yönde verilecek eğitim düzeyini arttırmak amacıyla spor liseleri açılmıştır. Bu liseler ülkemizde başarılı sporcuların yetiştirilmesi için beden eğitimi ve spor alanında eğitim verilmesi, spora eğilimi ve yeteneği bulunan öğrencilerin farkındalığını veya potansiyellerini yükseltmek için spor alanına yönelen öğrencinin bilinçli bir şekilde araştırma sonucu geleceğe yönelik planlamalar yapabilmesi amacıyla kurulmuştur (Canal, 2008). Eğitim kurumlarının hedefleri başında ilk sırayı, öğrencileri yetenekleri doğrultusunda yönlendirmeleri gelmektedir. Bu hususun en büyük destekçileri spor liseleri olmuştur (Güneş, 2010). Spor

liselerinin vermiş olduğu eğitimler, genel yetenek ve genel kültür derslerinin yanında spor içerikli uygulamalı dersleri de içermektedir (Canal, 2008).

Yükseköğretim kurumları içerisinde, beden eğitimi ve spor eğitimi alanında eğitimlerin verilme amacı; öğrencilerin sağlıklı bir gelecek planlamalarına katkı sağlayarak, spor alanında iş gücüne yönelik bilgi ve beceriyi arttırmaktır (Yıldız, 2007). Beden eğitimi ve spor eğitimi, üniversitelerin farklı bölümleri çatısı altında verilmektedir. Bu bölümler ise; “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği”, “Antrenörlük Eğitimi”, “Rekreasyon” ve “Spor Yöneticiliği” olarak sıralanmıştır (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği eğitimi veren bölümde, kamu ve özel sektörde istihdam edilmek üzere öğretmenler yetiştirilmektedir. Genel eğitimin tamamlayıcısı olarak görülen beden eğitimi, diğeri bir ifadeyle insanın fiziksel eğitiminin tamamlanma sürecidir. Bu bölümde genel kültürün yanı sıra meslek bilgisi ve çalışılacak alana yönelik eğitimler uygulamalı olarak verilmektedir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Yükseköğretim kurumlarının spor bilimleri ile alakalı bölümleri arasında yer alan bir başka bölüm ise Antrenörlük bölümüdür. Çeşitli spor alanlarında Antrenörlerin yetiştiği bu bölüm, 1990’lı yıllar öncesinde eğitim kurumlarında seçmeli ders ya da açılan kurslar neticesinde alınan sertifikalar ile verilmekteydi. 1990’lı yıllarda ise, Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) sayesinde antrenörlük bölümleri açılarak bu alanda eğitim verilmeye başlanmıştır. Bu bölümde genel antrenman bilgisi ve uygulamalı eğitimler ile alanında uzman, branşlara özgün antrenörler yetiştirilmektedir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Yükseköğretim kurumlarının spor bilimleri ile alakalı bölümleri arasında yer alan bir diğeri bölüm ise Rekreasyon bölümüdür. Boş zamanların değerlendirilmesi olarak tanımlanan rekreasyon günümüzde yoğun çalışma hayatının içerisinde rahatlama ve nefes alma olarak kabul gören bilim dalı haline gelmiştir. Rekreasyon kavramının toplumumuzca kabul görmesinin ardından yeni iş olanakları doğmuş ve bu alanda beklentiler gün geçtikçe artmaya başlamıştır. Bölümde eğitim gören öğrenciler sosyal umutlarla orantılı, lider vasfı taşıyan ve idareci özelliklerine vakıf rekreasyon uzmanları olarak mezun olurlar (Çınar ve Sanioğlu, 2004). Sözlük tanımında rekreasyon; “Dinlendirmek, Eğlendirmek, Canlandırmak” gibi anlamlara karşılık gelmektedir. Rekreasyon kişinin hür iradesiyle seçtiği yapılan aktiviteden memnun kalınan etkinlikler bütünüdür (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

Yükseköğretim kurumlarının spor bilimleri ile alakalı bölümleri arasında yer alan bölümlerden biri de spor yöneticiliği bölümüdür. Spor birimlerinde önemli olan, odaklanılan hedefe varabilme, örgütleme, kontrol altında tutma ve yönlendirmedir. İdari etkinliklerin oluşturduğu ve devamlılığın sürekli hale geldiği görevler neticesinde para, insan ve zaman kavramlarını etkili biçimde kullanmak, birimlerin hedeflerine ulaşabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu durum da, temellerini insan üzerine kurmuş olan spor birimlerinin hareketli ve aktif bir yapıda olmasını gerektirmektedir. Bahsi geçen bu düşünceler çevresinde, spor idaresi, spor birimlerinin kendilerine has farklı bir yapıya sahip olması fikrinden üretilmiştir (Sunay, 2009). Bu gereksinimler sonucu ortaya çıkan spor yöneticiliği bölümünde, yapılan sportif etkinlik programlarında denetimin sağlanması ve kontrolü, çalışanların denetimlerinin sağlanması ve spor yasaları konuları yer almaktadır (Sunay, 2009).

Spor yöneticisi; spor idarelerinde bulunması gereken vasıflara sahip, sporu ve yönetmeyi bilen, sporun amaçları doğrultusunda kendi iradesiyle görevini en iyi şekilde yapan kişidir. Bu bölüm; kamu ve özel sektördeki işletmelerin spor birimlerine spor yönetimi alanında uzman yöneticiler yetiştirmektedir (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

1.3.13.2. Spor Bilimlerinde Meslek Alanları ve İstihdam

Spor bilimlerinin ilgili bölümlerinden mezun olan öğrencilerin mesleki memnuniyetinin mesleki memnuniyetleri olmasına rağmen işsizlik sorunuyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020). Eğitim sektörü bu bölüm mezunlarının çalışmak istedikleri alanların ilk sırasında yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda çalışma isteği ile birçok öğretmen adayı bu bölümlerden mezun olmaktadır. Bunların yanı sıra Rekreasyon, Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği bölüm mezunlarının almış oldukları formasyon eğitimleri ile öğretmen atamalarına dahil edildikleri bilinmektedir. Beden eğitimi ve spor, oldukça geniş bir istihdam alanına sahip olmasına karşın, mezun durumundaki öğrencilerin polislik, askeriye vb. gibi mesleklere yöneledikleri de görülmektedir (Devecioğlu vd., 2011).

1.3.13.3. Spor Sektöründe İstihdam İmkânları ve Sorunları

Küreselleşmenin ve teknolojinin hızla ilerleyerek sınırların ortadan kalktığı bir dünyada, iletişim, sanayi, kentleşme gibi etkenlerin büyümesi ile birlikte farklı

gelişmelerin yaşanması bu alanlarda iş imkânlarının artmasına neden olmuştur. Çalışılan sektör alanı sınırları oldukça genişlemiş, alanında yetkin, nitelikli ve tecrübe sahibi üniversite mezunu kişiler ihtiyacın karşılanmasına yönelik aranan bireyler arasında ilk sırada yer almaktadır (Koçak ve Çepni, 2017).

Günümüz de sporun önemini arttıran konuların başında; kişi için sağlık ve önemi, toplumun gelişimine katkıda bulunması, uluslararası alanda sporcuların başarıları gibi konular sıralanabilir. Sporun öneminin artması sektör içerisinde rekabetin oluşması ve yeni rant oluşumuna neden olmuş ayrıca, spor alanında uzman, üniversite mezunu kişilerin sektörde çalışması önemli bir konu haline gelmiştir (Taşmektepligil vd., 2009).

Spor endüstrisinin, değişim ve gelişim bakımından hızlı bir alan olması, kişilerin bu sektöre yönelerek kariyer planlamaları yapmalarına neden olmuştur. Ülkemizde spor endüstrisi alanında çalışan gençler %40 seviyelerindedir. Ülke büyüme oranının üzerine çıkmış olan spor ekonomisindeki büyüme genç işsizleri istihdam edilebilmeleri konusunda olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir (Mumcu vd., 2019).

Spor dünya genelinde sporcuları, yönetimi ve içinde barındırdığı unsurları ile birlikte; teknoloji, sağlık, spor alanında rekreatif etkinlikler ve pazarlama alanlarında iş olanağı sağladığından kişilerin hayatında gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Spor sağlık açısından bireyin hayatını olumlu etkilediği gibi, kişinin hoş vakit geçirdiği, eğlenceli ve gün geçtikçe büyüyen bir endüstri haline dönüşmektedir (Katırcı, 2013). Hizmet sektörü içerisinde yer alan spor içerisin de bir birinden farklı alanları barındırmaktadır. Sporun etkileşim halinde olduğu sektörden bazılarını; sağlık, turizm, eğitim, eğlence ve medya olarak sıralayabiliriz. Bunun yanı sıra spor iletişim aracı olarak insanlara sosyal mesajlar iletme için de kullanılmaktadır. Sporun tüm bu özellikleri ve sektör içerisindeki büyümesi yeni istihdam alanlarının oluşması anlamına gelmektedir (Mumcu vd., 2019).

1.3.14. Kuşak Kavramı ve Türleri

Kuşak kavramı sosyal çevrede günlük yaşantıda ve medyada karşımıza sıklıkla çıkmaktadır. Tarihi bakımdan kişilerin benlik kavramına yer etmiş ve toplum içerisinde farklı gruplarda yaş farklılaşmasının anlamlandırılarak birbirinden farklı söylemlere yer verilmiştir. Çevremizde duyduğumuz “bizim nesil”, “benim kuşak”, “60’lar, 90’lar” gibi söylemler dönem ve olayların kuşaklar arası farklılığını vurgulamaktadır (Kışlalı, 2016).

Kuşak kavramının sınıflandırılmasının yapıldığı çalışmalara bakıldığında; Sessiz Kuşak, Baby Boomers, X, Y, M ve Z kuşağı olarak karşımıza çıkar. Kuşak sınıflandırılması üzerine yapılan çalışmaların çoğunluğunun ABD de olması Türkiye'deki çalışmaların dayanağı olması konusunda tartışmalara neden olsa da, sınıflandırılmaların yapıldığı dönemde küreselleşmenin etkisi olduğu söylenebilir. Toplumların yapısı bakımından benzerlik göstermesi kesin olmamakla birlikte küreselleşmenin sonucu olarak göze çarpmaktadır (Şahbaz, 2019).

Günümüzde Z kuşağı olarak adlandırılan yani 1995 yılı ve sonrası doğan bireylerin dönemi, çevresel olayların kişisel farklılık gösterdiği, meslek hayatının başlangıcı sayılabilecek mezuniyet tarihi aşamalarında iş bulma süreci ile iç içe bulunan Z kuşağı çalışmalara da konu olması bakımından ilginin artarak bu döneme yoğunlaşacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma Z kuşağı üzerine olduğu için sınıflandırılmalar arasından Z kuşağı ele alınarak devam edilmiştir.

1.3.14.1. Z Kuşağı (Z Generation, 1995-...)

Teknolojinin ve beraberinde getirdiği yeniliklerin içerisinde Z kuşağı, kendisinden önce gelen kuşaklara göre teknolojiyi en üst seviyede kullanan, bilgiye ulaşım noktasında oldukça hızlı olan ve yeni iş hayatına ilk adımlarını atmak üzere olan bir kuşak olması bakımından araştırmacıların çalışmalarında sıklıkla yer verdiği bir kuşaktır (Yıkılmaz, 2018).

Ülkemiz de genel olarak üniversite eğitimi 18 yaşında başlamaktadır. İki ya da dört yıllık eğitim öğretim süresi boyunca öğrenci yarı zamanlı staj kapsamında az da olsa iş deneyimi elde etmektedir. Genel olarak üniversite eğitim yıllarının son bir yılında şekillenmeye başlayan kariyer hedefi, Z kuşağını öğrenim görülen program, hayal ve amaçları doğrultusunda çeşitli araştırmalara yöneltmektedir. Günümüz zaman dilimini kapsayan Z kuşağından dijital nesil, indigo çocuklar, internet kuşağı gibi farklı terimler ile bahsedilmektedir. Z kuşağı kişilerinin bir önceki dönem olan Y kuşağı kişilerine göre farklılıkları bulunur. Her iki kuşakta dijital çağın içine doğmuş olsa da Z kuşağı bir önceki kuşağa göre teknoloji ve değişen dijitalleşmeye daha çabuk uyum sağlayan gerekli olan bilgiyi bulma aşamasında interneti görsel biçimde kullanmayı tercih eden ve kendi deneyimini oluşturabilecek yapıya sahip bir kuşaktır. Bu bakımdan Z kuşağı çevrim içi

alanlarda mahremiyetleri adına her türlü kişisel verileri oluşturabilecek bilgi ve becerileri saklama eğilimlidirler (Kuran, 2021).

Yapılan çalışmalar doğrultusunda Z kuşağının yerini gelecekte Alfa kuşağının alacağı belirtilmektedir. Marc McCrindle 2015 yılında yapmış olduğu çalışmada Z kuşağından sonra gelecek olan kuşağın yunan alfabesinin ilk harfi olan Alfa olarak seçileceğini öngörmüştür (Nagy ve Kölcsey, 2017).

1.3.15. Kaygı, İşsizlik ve İş Bulma Kaygısı

Bu bölümde tanım ve kavram bakımından kaygı, işsizlik ve iş bulma kaygısı gibi terimler açıklanarak spor sektöründe işsizlik konularına değinilmiştir.

1.3.15.1. Kaygı Kavramı

Latince anlamı geçit “angustione” olan kaygı kavramı eski yunanca’ da ise “anxietas” olarak bilinmektedir. Genel olarak kaygı, hayatı olumsuz etkileyen ve kişi için tehlike arz eden duyguların bedensel yönden belirtileri bulunan tedirginlik durumudur. Halk arasında anksiyete olarak bilinen ayrıca ilerisi için endişe, karamsarlık, korku ve çaresizlik gibi olumsuz duyguların tamamı olarak sık sık karşımıza çıkmaktadır (Ehtiyar ve Üngüren, 2008).

Kaygı, bilim insanları tarafından eğitim ve spor bilimleri alanında multidisipliner olarak incelenmiş bir kavramdır. Kaygı, farklı tehlikeler anında meydana gelen korkunun yansıması olarak kişide tedirginlik ya da engellenemeyen korku durumu olarak tanımlanmıştır. Kaygının çıkış sebepleri olarak şunları sıralayabiliriz;

- Kişinin alışkanlıkları dışına çıkması
- Farklı durumlarla karşılaşıldığında sonuçlarının olumsuz olma düşüncesi
- Gelecek yaşantısında nelerle karşılaşp, neler yaşayacağını bilinememesidir (Manav, 2011).

Kaygı genel olarak yakın tarihte yaşanan bir problem ya da konu hakkında kişiye gelecek adına üzüntü verme ihtimali bulunan, karamsarlık ve belirsizliğin meydana getirdiği, güven duygusundan yoksun halde bekleme durumudur. Kaygı çevresel etkenli olabileceği gibi kişinin kendini tehlikede hissettiği durumlarda yaşadığı duygu halidir (Demir, 2016). Kişilerde kaygı hissi uyandıracak durumlara örnek verecek olursak, kişinin haber kanalı ya da sosyal medyadan ülkede meydana gelmiş bir doğal afetin bilgisini

edinmesi, ileriye yönelik temel ihtiyaçların giderilmesine yönelik bir takım olumsuz söylemler, üniversite eğitimi için il dışına çıkacak olan öğrencinin ve ailesinin ileriye yönelik kaygı durumlarını saya biliriz. Bir diğer kaygı kavramında ise kişinin yetenekleri ile kişiden beklentilerin uyuşmama durumunun ortaya çıkması olarak tanımlanır (Ö. Çakmak ve Hevedanlı, 2005).

Genel olarak kişinin hayatını devam ettirdiği toplum içerisinde teknoloji ile birlikte değerler ve kültürün hızla farklılaştığı görülmektedir. Bireyin bu durumlar karşısında topluma ayak uydurmaya çalışması hayatını zorlaştırmaktadır. Kişinin hayatında zorlukların artması kaygı seviyesinin yükselmesi anlamına gelir. Zaman içerisinde kaygıya neden olan etkenler farklılaşmaktadır. Örneğin kişinin teknolojiye olan bağımlılığı ve bu sayede maruz kaldığı bireyselleşme ve karamsarlığa kadar uzanan olumsuz birçok durum ortaya çıkmaktadır (Çevik, 2006).

Üniversite eğitim süresi boyunca öğrenciler üzerinde yapılan çalışmalarda kaygı düzeylerini etkileyen değişkenler arasında; cinsiyet, yaş, okumuş oldukları bölüm, anne babanın eğitim durumları ve sosyo ekonomik durumların sıralandığı saptanmıştır. Üniversite öğrencilerinin eğitim sürecini tamamlayıp iş hayatı ve mesleklerine dair beklentileri, gelecek açısından iş bulabilme ya da bulamama kaygılarının olduğu diğer bir söylemle işsizlik kaygısının ortaya çıktığı söylenebilir (Korkmazer, 2020).

1.3.15.1.1. Kaygıya Neden Olan Faktörler

Kaygıya birden fazla faktör neden olmaktadır. Bunlar arasında; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, maddi imkânlar, sosyal çevre vb. yer almaktadır. Kaygı nedenleri; destek olunmaması, olumsuz ya da olum bir sonucu beklemek, iç dünyasındaki çelişki ve bilinmezliktir (Cüceloğlu, 2006).

1.3.15.1.2. Kaygı Düzeyleri

Kaygı düzeylerine ilişkin kavramlar arasında; hafif, orta, yüksek ve panik düzeyde kaygı kavramları yer almaktadır (Bayraktar, 2005).

1.3.15.1.3. Kaygı Belirtileri

Kaygı belirtisi kavramı, bireyin ileriye yönelik kötü şeyler olacağına dair düşüncelerinin oluşması şeklinde tanımlanmaktadır. Tedirginlikle başlayan, sonrasında

gerginlik ve en son yerini panik havasına bırakmak gibi aşamaları olduğu görülmüştür (Başduvar ve Üredi, 2017).

Kaygı belirtileri arasında;

- Fiziksel olarak gerginlik
- Hoş olmayan sıkıntı verici duygular
- Kötü şeylerin olacağına dair düşünceler
- Ruhsal yönden panik ve endişe (Başduvar ve Üredi, 2017).

1.3.15.1.4. Kaygı Türleri

1.3.15.1.4.1. Durumluk Kaygı

Her insan tehlike karşısında az da olsa kaygı hissine kapılmaktadır. Tehlikeli durumlar sırasında insanın hissettiği korku, genellikle kalıcı olmayan ve doğal kaygı şeklinde tabir edilen, durumluk kaygı olarak adlandırılır (Hakan, 2012).

Aynı durumda asabiyet, gerginlik gibi kalıcı olmayan haller, tehlikeli görülen koşullarda insanın göstermiş olduğu kompleks heyecan olarak adlandırılan durumlardır (Polat, 2017).

1.3.15.1.4.2. Sürekli Kaygı

Sürekli kaygı tedavinin şart olduğu bir tür kaygı çeşididir. Sürekli kaygı yaşayan insanların dıştan gelen tehlikelerden farklı olarak, sürekli kaygılanma durumları olarak tanımlanmıştır. İnsanların kişiliklerini, ruhsal yapılarını, düşünce ve davranışlarını etkileyen bir durum olarak gözlemlenir (Baydağ ve Başoğlu, 2018).

1.3.15.2. İşsizlik Kavramı

İş, farklı düşünce yaratıcılığının desteklenmesi, bireyde öz saygının gelişmesi adına, başarı ile birlikte kişinin kendini gerçekleştirme durumlarını olumlu yönde etkileyen bir etkidir. İşsizliğin olduğu durumlarda kişi uzun süre iş bulamaz ise anksiyetenin oluşumu, depresyon durumlarının artarak bireyde öz saygının azalması gibi sonuçlar gözlemlenebilir (Lin vd., 1985). Asgari ücret seviyelerinde çalışmak istemesine rağmen iş bulamayan kişiler işsiz olarak tanımlanırlar. Günümüz ülke ekonomisinde öne çıkan sorunların başında istihdamın sağlanamaması yani işsizlik kavramı gelmektedir (Dinler, 2003).

1.3.15.3. İşsizliğin Nedenleri

Genel olarak işsizliğin nedenlerini sıralayacak olursak;

- Toplumsal ve bireysel olarak işsizliğin temel nedenlerinden biri ekonomik kaynaklı olması olabilir,
- Sanayileşmenin arttığı ülkelerde, ekonomik alanda hacimsel olarak bir küçülme görüldüğü için işsizlik oranı artış gösterebilir,
- Gelişmeye devam eden ülkelerde işsizlik nedeni olarak, tarım ekonomisinin yerini sanayileşmenin almasından kaynaklı olduğu söylenebilir,
- Bazı ülkelerde gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak sermaye eksikliği işsizliğe neden olabilir,
- Gelişmişlik düzeyinin az olduğu ülkelerde doğurganlık oranlarının yüksek olması işsizliğin başlıca nedenleri arasında sayılabilir,
- Aşırı göç alma bir ülkede işsizlik nedeni olarak gösterilebilir,
- Bir ülkede istihdam yetersizliği işsizlik sebeplerindendir,
- Kişinin engellilik durumu işsizlik nedenleri arasında sayılabilir,
- Ülke genelinde yaşanan ekonomik kriz işsizliğin başlıca nedenleri arasında görülmektedir (Boztepe, 2007).

1.3.15.4. İşsizliğin Sonuçları

Ülkeler için, devam ettirilebilir büyüme ve ekonomik kalkınma adına olması gereken şartların başında, işsizlik sorununun giderilerek huzur dolu güvenli bir ortamın oluşturulmasıdır (Levent, 2018). Toplumun taze kanı olarak nitelendirilen gençlerin, yaşamış oldukları işsizlik durumu; psikolojik, ruhsal ve toplumsal yönden bir takım etkiler doğurduğu görülmektedir (Boztepe, 2007).

1.3.15.5. Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı

Öğrenci, Eğitim hayatı boyunca ilköğretimden üniversiteye hatta sonraki dönemlerde bile birçok sınav ile karşılaşmaktadır. Bu sınavlar öğrenci üzerinde strese sebep olarak kaygı düzeylerinin artmasına neden olurlar. Sınavların yanı sıra öğrencilerde maddi sıkıntılar, eğitimi boyunca barınma ihtiyacı, ailesinden ayrı kalmak ya da temel ihtiyaçlarının karşılayamama gibi kaygılarda gözlemlenmiştir. Öğrencinin bu dönemleri

ileriye yönelik beklentilerin olduğu ve kaygı düzeylerinin en yüksek olduğu dönemdir (Bozkurt, 2004).

Üniversiteye geçiş dönemi bireyin hayatındaki en önemli dönemlerden biridir. Bu dönemin başından sonuna kadar birey üniversiteyi bitirince işsiz kalma ya da iş bulabilme durumunu düşünmektedir. Hayatını daha iyi bir şekilde devam ettirmesi adına meslek seçimi ve bununla birlikte gelen kariyer başlangıcı, işsiz kalmanın vermiş olduğu endişe gibi düşüncelerin oluşması gençlerde kaygı düzeyini arttırmaktadır (Çakmak ve Hevedanlı, 2004).

Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kaygılar sadece sınavlarla değil, ülke genelinde işsizlik oranının yüksek oluşu, çalışılan meslekte alınan ücret yetersizliği, mezun olduktan sonra iş bulamama, yeni mezunlar için iş deneyimi şartı ve staj dönemlerinin verimsiz geçmesi ya da hiç olmaması gibi etkenler sıralanabilir. Görüldüğü üzere iş bulma kaygısı yaşayan kişinin hayatı birçok yönden olumsuz etkilenmektedir (Demirci, 2020).

2.MATERYAL METOT

Araştırmada yöntem olarak nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen demografik bilgilerden, kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmada; yaş, cinsiyet, eğitim gördükleri bölüm, sınıf düzeyi gibi bağımsız değişken olarak belirlenen parametrelerin, bağımlı değişken olarak aldığımız kariyer farkındalık düzeyleri ve iş bulma kaygı düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

2.2. Evren

Çalışmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Munzur üniversitesinde Spor Bilimleri Fakültesi bölümlerinde öğrenim görmekte olan 361 öğrenci oluşturmaktadır.

2.3. Örneklem

Örneklem grubunu ise gönüllü olarak çalışmaya katılım sağlayan 74 kadın ve 162 erkek öğrenci grubu olmak üzere toplamda 236 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem grubunun alt yaş sınırı 18 olmakla beraber ve üst sınır açık bırakılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, katılımcıların demografik bilgilerini içeren kişisel bilgi formu, Spor Bilimleri öğrencilerine yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeği (KFÖ) ve Spor Bilimleri Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği (İBKÖ) kullanılarak elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından katılımcıların yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim gördükleri bölüm bilgilerini içeren bir anket formu oluşturulmuştur.

Spor Bilimleri öğrencilerine yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeği (KFÖ):

Katılımcıların Kariyer Farkındalık düzeylerini belirlemek için Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen KFÖ kullanılmıştır. Ölçek, toplam 18 madde ve Mesleki Gelişim Yatkınlığı (MGY), Mesleki Hazır Bulunma (MHB), Kariyer Bilinci (KB) ve Mesleki Öz güven (MÖZ) alt boyutlarından oluşmaktadır. 5’li Likert tipinde tasarlanan ölçekte ifadeler “tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum” şeklindedir. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı ,921 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte puanların yükselmesi katılımcıların kariyer farkındalık düzeylerinin arttığını göstermektedir.

Spor bilimleri öğrencilerinin iş bulma kaygısı ölçeği: katılımcıların iş bulma kaygı düzeylerini belirlemek için Aslan ve Uğraş (2021) tarafından geliştirilen İBKÖ kullanılmıştır. Ölçek 8 madde den oluşan tek boyutlu yapıdadır. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı ,958 olarak hesaplanmıştır. 5’li Likert tipinde tasarlanan ölçekte ifadeler, Daima Doğru, Genellikle Doğru, Ara Sıra Doğru, Nadiren Doğru ve Asla Doğru Değ il şeklindedir. Ölçekte puanların yükselmesi katılımcıların iş bulma kaygı düzeylerinin arttığını göstermektedir.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmanın öncesinde Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu tarafından 05.07.2023 tarih ve E-30603717-050.01.04-2300022493 ve sayı numarası ile araştırmanın yapılmasında etik bilimsel standartlar yönünden herhangi bir sakınca bulunmadığına dair karar verilmiştir.

Munzur Üniversitesinde öğrenim gören ve bu araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan Z kuşağı spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygılarını ölçmek nedeniyle oluşturulan anketten toplanan veriler, SPSS-25 paket programında analiz edilmiş ve sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir. Öğrencilerin kariyer farkındalık düzeyi toplam ve alt boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, Skewness ve Kurtosis değerlerinin +2.0 ile -2.0 arasında değiştiği için verilerimizin normal dağıldığını söyleyebiliriz (George ve Mallery 2010). Bu nedenle sonraki analizlerde parametrik (parametric test) analizler kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında Independent t test, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında ise One Way Anova testi gerçekleştirilmiştir. Kariyer Farkındalıkları ve İş Bulma Kaygı Düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır.

Tablo 2. 1. KFÖ ve İBKÖ Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Alt boyut	N	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	236	3,44	,785	-,637	1,000
Mesleki Hazır Bulunma	236	3,86	,833	-,868	1,131
Mesleki Bilinç	236	4,00	,715	-,963	1,656
Mesleki Özgüven	236	3,44	,785	-,637	1,000
Kariyer Farkındalığı	236	3,72	,647	-,754	1,603
İş Bulma Kaygısı	236	3,79	,944	-,683	-,017

Tablo 2.1’ de KFÖ ve alt boyutları ile İBKÖ nin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir. Buna göre değerler tüm ölçek ve alt boyutlarında -2 ve +2 arasında olduğu için normallik varsayımının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

2.5.1. Güvenirlilik (Cronbach Alpha) Düzeyi

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik (Cronbach’s Alpha) katsayıları aşağıda verilen tabloda gösterilmiştir. Verilen referans aralıklarına göre Cronbach’s Alpha değeri;

$a \geq 0,9$ ise iç tutarlılığın yüksek olduğu, $0,7 \leq a < 0,9$ ise tutarlılığının olduğu, $0,6 \leq a < 0,7$ ise tutarlılığın kabul edilebilir olduğu, $0,5 \leq a < 0,6$ ise tutarlılığın zayıf olduğu ve $a \leq 0,5$ ise iç tutarlılığının olmadığı kabul edilmektedir (Sürücü vd., 2021).

Tablo 2. 2. Cronbach Alfa Değerleri

	Soru Sayısı	Cronbach Alfa
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	6	,847
Mesleki Hazır Bulunma	4	,819
Mesleki Bilinç	4	,842
Mesleki Özgüven	4	,780
Kariyer Farkındalığı	18	,922
İş Bulma Kaygısı	8	,929

Tablo 2.2’ de verilen değerler incelendiğinde değişkenlerin tamamı ,70 kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu görülürken, ayrıca bu değerler ölçeklerde iç tutarlılığın bulunduğunu göstermektedir.

3.BULGULAR

Bu araştırmaya katılım sağlayan Munzur Üniversitesi Z kuşağı spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan anketten ortaya çıkan veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences version) 25 paket programında değerlendirilerek çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 3. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Erkek	162	68,6
	Kadın	74	31,4
	Toplam	236	100,0
Yaş	18-20	46	19,5
	21-23	139	58,9
	24 ve üzeri	51	21,6
	Toplam	236	100,0
Bölüm	Spor yöneticiliği	72	30,5
	Beden eğitimi ve spor	79	33,5
	Rekreasyon	22	9,3
	Antrenörlük	63	26,7
	Toplam	236	100,0
Sınıf	1 Sınıf	82	34,7
	2 Sınıf	37	15,7
	3 Sınıf	52	22,0
	4 Sınıf	65	27,5
	Toplam	236	100,0
Anne eğitim durumu	İlkokul	97	41,1
	Ortaokul	49	20,8
	Lise	50	21,2
	Üniversite	40	16,9
	Toplam	236	100,0
Aile ikamet yeri	Köy	63	26,7
	İlçe	83	35,2
	Şehir	90	38,1
	Toplam	236	100,0
Baba eğitim durumu	İlkokul	71	30,1
	Ortaokul	64	27,1
	Lise	56	23,7
	Üniversite	45	19,1
	Toplam	236	100,0
Aile ekonomik durumu	5 Bin – 10 Bin	144	61,0
	10 Bin Bir – 15 Bin	65	27,5
	15 Bin ve üzeri	27	11,4
	Toplam	236	100,0

Tablo 3.1'e göre Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet değişkenine bakıldığında katılımcıların % 68,6'sının erkek olduğu, %31,4'ü nün ise kadın oldukları görülmektedir. Tabloya göre; katılımcıların 46'sı 18-20 yaş aralığında, 139'u 21-23 yaş aralığında, 51'i ise 24 yaş ve üzeri grupta olduğu görülmektedir. Katılımcıların %30,5'i Spor Yöneticiliği

bölümünden, %33,5'i Beden Eğitimi ve Spor bölümünden, %9,3'ü Rekreasyon bölümünden ve %26,7'si Antrenörlük bölümündendir. Araştırmaya katılan öğrencilerin, 82'si 1. sınıf, 37'si 2. sınıf, 52'si 3. sınıf ve 65'i 4. sınıftır. Tabloda araştırmaya katılan öğrencilerin anne eğitim durumlarına bakıldığında, 97'si ilkokul, 49'u ortaokul, 50'si lise ve 40'ı nın is üniversite mezunu oldukları görülmektedir.

Katılımcıların ailelerinden %26,7'si köy, %35,2'si ilçe, %38,1'i ise şehirde ikamet ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin baba eğitim durumlarına bakıldığında 71'i ilkokul, 64'ü ortaokul, 56'sı lise ve 45'i nin de üniversite mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo incelendiğinde katılımcıların ailelerinin ekonomik durumu, %61,0'ı 5 bin – 10 bin arası, %27,5'i 10 bin bir – 15 bin arası ve %11,4'ü nün ise 15 bin ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre t test sonuçları

Ölçek ve Alt boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	t	p
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Erkek	162	3,44	0,831	-,073	0,942
	Kadın	74	3,45	0,678		
Mesleki Hazır Bulunma	Erkek	162	3,86	0,893	0,107	0,915
	Kadın	74	3,85	0,691		
Mesleki Bilinç	Erkek	162	3,95	0,785	-1,515	0,131
	Kadın	74	4,11	0,518		
Mesleki Özgüven	Erkek	162	3,77	0,776	1,391	0,166
	Kadın	74	3,63	0,682		
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	Erkek	162	3,72	0,703	-,013	0,990
	Kadın	74	3,72	0,506		
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	Erkek	162	3,80	0,988	0,283	0,777
	Kadın	74	3,77	0,844		

Tablo 3.2' de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlar da erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3. 3. Katılımcıların yaş değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	Yaş	N	Ort.	Ss.	F	p	Anlamlı fark
Mesleki Gelişim	18-20 yaş (1)	46	3,40	0,662			
	21-23 yaş (2)	139	3,44	0,812	0,142	0,867	
	24 yaş ve üzeri (3)	51	3,49	0,824			
Mesleki Hazır Bulunma	18-20 yaş (1)	46	3,81	0,806			
	21-23 yaş (2)	139	3,80	0,884	1,710	0,183	
	24 yaş ve üzeri (3)	51	4,05	0,689			
Mesleki Bilinç	18-20 yaş (1)	46	3,96	0,747			
	21-23 yaş (2)	139	3,98	0,744	0,720	0,488	
	24 yaş ve üzeri (3)	51	4,11	0,598			
Mesleki Özgüven	18-20 yaş (1)	46	3,57	0,816			
	21-23 yaş (2)	139	3,69	0,742	3,575	0,030	3 > 1
	24 yaş ve üzeri (3)	51	3,96	0,665			
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	18-20 yaş (1)	46	3,65	0,624			
	21-23 yaş (2)	139	3,70	0,684	1,428	0,242	
	24 yaş ve üzeri (3)	51	3,85	0,548			
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	18-20 yaş (1)	46	3,66	1,012			
	21-23 yaş (2)	139	3,81	0,898	0,640	0,528	
	24 yaş ve üzeri (3)	51	3,86	1,008			

Tablo 3.3’ de yaş değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde, Mesleki Özgüven alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı farklılığın tespit edilebilmesi için Tukey testi yapılmış, 24 ve üzeri yaş grubunun 18-20 yaş gruplarına göre Mesleki Özgüven puanları anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ($F=3,575$; $p<0,05$). Tabloda diğer alt boyutlar incelendiğinde yaş gruplarına göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Tablo 3. 4. Katılımcıların bölüm değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	Bölüm	N	Ort.	Ss.	F	p
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Spor yöneticiliği	72	3,24	0,742	2,298	0,078
	Beden eğitimi ve spor	79	3,50	0,781		
	Rekreasyon	22	3,55	0,867		
	Antrenörlük eğitimi	63	3,56	0,784		
Mesleki Hazır Bulunma	Spor yöneticiliği	72	3,80	0,892	0,463	0,708
	Beden eğitimi ve spor	79	3,88	0,817		
	Rekreasyon	22	4,03	0,699		
	Antrenörlük eğitimi	63	3,84	0,836		
Mesleki Bilinç	Spor yöneticiliği	72	3,90	0,740	0,786	0,503
	Beden eğitimi ve spor	79	4,02	0,668		
	Rekreasyon	22	4,00	0,645		
	Antrenörlük eğitimi	63	4,09	0,766		
Mesleki Özgüven	Spor yöneticiliği	72	3,63	0,710	0,977	0,404
	Beden eğitimi ve spor	79	3,80	0,775		
	Rekreasyon	22	3,60	0,754		
	Antrenörlük eğitimi	63	3,78	0,759		
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	Spor yöneticiliği	72	3,60	0,643	1,243	0,295
	Beden eğitimi ve spor	79	3,77	0,616		
	Rekreasyon	22	3,77	0,626		
	Antrenörlük eğitimi	63	3,79	0,689		
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	Spor yöneticiliği	72	3,75	0,865	0,339	0,797
	Beden eğitimi ve spor	79	3,87	1,012		
	Rekreasyon	22	3,67	0,724		
	Antrenörlük eğitimi	63	3,78	1,019		

Tablo 3.4’ de katılımcıların bölüm değişkenine göre tek yönlü varyans analiz (ANOVA) test sonuçları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarda bölümlere göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3. 5. Katılımcıların sınıf değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	Sınıf	N	Ort.	Ss.	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	1.sınıf (1)	82	3,47	0,632	0,500	0,683	4>2
	2.sınıf (2)	37	3,35	1,013			
	3.sınıf (3)	52	3,52	0,880			
	4.sınıf (4)	65	3,39	0,740			
Mesleki Hazır Bulunma	1.sınıf (1)	82	3,88	0,771	3,646	0,013	
	2.sınıf (2)	37	3,50	0,951			
	3.sınıf (3)	52	3,83	0,948			
	4.sınıf (4)	65	4,06	0,677			
Mesleki Bilinç	1.sınıf (1)	82	4,02	0,684	1,665	0,175	
	2.sınıf (2)	37	3,82	0,929			
	3.sınıf (3)	52	3,95	0,671			
	4.sınıf (4)	65	4,13	0,632			
Mesleki Özgüven	1.sınıf (1)	82	3,70	0,711	0,510	0,676	
	2.sınıf (2)	37	3,63	0,867			
	3.sınıf (3)	52	3,74	0,745			
	4.sınıf (4)	65	3,81	0,737			
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	1.sınıf (1)	82	3,73	0,569	1,180	0,318	
	2.sınıf (2)	37	3,55	0,854			
	3.sınıf (3)	52	3,73	0,715			
	4.sınıf (4)	65	3,80	0,533			
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	1.sınıf (1)	82	3,61	0,991	2,165	0,093	
	2.sınıf (2)	37	3,97	1,047			
	3.sınıf (3)	52	3,75	0,855			
	4.sınıf (4)	65	3,95	0,859			

Tablo 3.5’ de sınıf değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde, Mesleki Hazır Bulunma alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Sınıflar arasında anlamlı farklılığın tespit edilebilmesi için Tukey testi yapılmış, 4. sınıf grubunun, 2. sınıf gruplarına göre Mesleki Hazır Bulunma puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F=3,646$; $p<0,05$). Tabloda diğer alt boyutlar incelendiğinde sınıf gruplarına göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Tablo 3. 6. Katılımcıların aile ekonomik durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	İkamet yeri	N	Ort.	Ss.	F	p
Mesleki Gelişim	5 Bin – 10 Bin	144	3,47	0,783	1,627	0,199
	10 Bin bir – 15 Bin	65	3,31	0,779		
	15 Bin bir ve üzeri	27	3,61	0,789		
Mesleki Hazır	5 Bin – 10 Bin	144	3,88	0,801	0,284	0,753
	10 Bin bir – 15 Bin	65	3,85	0,873		
	15 Bin bir ve üzeri	27	3,75	0,923		
Mesleki Bilinç	5 Bin – 10 Bin	144	4,03	0,716	0,682	0,506
	10 Bin bir – 15 Bin	65	3,92	0,734		
	15 Bin bir ve üzeri	27	4,08	0,668		
Mesleki Öz güven	5 Bin – 10 Bin	144	3,75	0,723	0,966	0,382
	10 Bin bir – 15 Bin	65	3,63	0,805		
	15 Bin bir ve üzeri	27	3,84	0,750		
Kariyer	5 Bin – 10 Bin	144	3,75	0,650	0,895	0,410
	10 Bin bir – 15 Bin	65	3,63	0,660		
	15 Bin bir ve üzeri	27	3,80	0,595		
Farkındalığı	5 Bin – 10 Bin	144	3,84	0,926	1,452	0,236
	10 Bin bir – 15 Bin	65	3,80	0,984		
	15 Bin bir ve üzeri	27	3,50	0,920		

Tablo 3.6’ da katılımcıların aile ekonomik durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analiz (ANOVA) test sonuçları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarda aile ekonomik durumlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3. 7. Katılımcıların aile ikamet yeri değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	İkamet yeri	N	Ort.	Ss.	F	p
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Köy	63	3,35	0,728	0,643	0,527
	İlçe	83	3,50	0,761		
	Şehir	90	3,45	0,846		
Mesleki Hazır Bulunma	Köy	63	3,72	0,820	1,239	0,292
	İlçe	83	3,92	0,794		
	Şehir	90	3,90	0,875		
Mesleki Bilinç	Köy	63	3,98	0,641	0,096	0,908
	İlçe	83	3,99	0,753		
	Şehir	90	4,03	0,734		
Mesleki Özgüven	Köy	63	3,67	0,637	0,581	0,560
	İlçe	83	3,80	0,748		
	Şehir	90	3,70	0,822		
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	Köy	63	3,64	0,567	0,679	0,508
	İlçe	83	3,77	0,658		
	Şehir	90	3,74	0,689		
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	Köy	63	3,90	0,780	0,597	0,551
	İlçe	83	3,73	1,045		
	Şehir	90	3,77	0,953		

Tablo 3.7’ de katılımcıların aile ikamet yeri değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlar da aile ikamet yerleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3. 8. Katılımcıların baba eğitim durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	Eğitim Durumu	N	Ort.	Ss.	F	p	Anlamlı fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	İlkokul (1)	71	3,36	0,809	1,757	0,156	
	Ortaokul (2)	64	3,38	0,708			
	Lise (3)	56	3,42	0,773			
	Üniversite (4)	45	3,68	0,843			
Mesleki Hazır Bulunma	İlkokul (1)	71	3,80	0,785	1,209	0,307	
	Ortaokul (2)	64	3,76	0,912			
	Lise (3)	56	4,03	0,736			
	Üniversite (4)	45	3,87	0,897			
Mesleki Bilinç	İlkokul (1)	71	3,98	0,694	0,269	0,848	
	Ortaokul (2)	64	4,00	0,666			
	Lise (3)	56	4,07	0,784			
	Üniversite (4)	45	3,95	0,741			
Mesleki Özgüven	İlkokul (1)	71	3,61	0,836	1,025	0,382	
	Ortaokul (2)	64	3,72	0,675			
	Lise (3)	56	3,81	0,781			
	Üniversite (4)	45	3,82	0,658			
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	İlkokul (1)	71	3,65	0,669	0,852	0,467	
	Ortaokul (2)	64	3,68	0,608			
	Lise (3)	56	3,79	0,623			
	Üniversite (4)	45	3,81	0,694			
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	İlkokul (1)	71	3,83	0,960	4,629	0,004	4>3
	Ortaokul (2)	64	3,86	0,871			4>2
	Lise (3)	56	4,02	0,851			4>1
	Üniversite (4)	45	3,35	1,014			

Tablo 3.8’ de baba eğitim durumu değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde, İş Bulunma Kaygısı ölçeğinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitim durumları arasında anlamlı farklılığın tespit edilebilmesi için Tukey testi yapılmış, eğitim durumu üniversite olan gruplarda, İş Bulma kaygısı diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Tabloda diğer alt boyutlar incelendiğinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Tablo 3. 9. Katılımcıların anne eğitim durumu değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek ve alt boyutlar	Eğitim Durumu	N	Ort.	Ss.	F	p
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	İlkokul	97	3,39	0,795	0,765	0,515
	Ortaokul	49	3,58	0,627		
	Lise	50	3,46	0,776		
	Üniversite	40	3,36	0,938		
Mesleki Hazır Bulunma	İlkokul	97	3,79	0,865	1,117	0,343
	Ortaokul	49	3,98	0,745		
	Lise	50	3,97	0,726		
	Üniversite	40	3,73	0,970		
Mesleki Bilinç	İlkokul	97	4,02	0,713	0,249	0,862
	Ortaokul	49	4,01	0,615		
	Lise	50	4,03	0,763		
	Üniversite	40	3,91	0,787		
Mesleki Özgüven	İlkokul	97	3,70	0,760	1,165	0,324
	Ortaokul	49	3,83	0,672		
	Lise	50	3,81	0,757		
	Üniversite	40	3,57	0,799		
Kariyer Farkındalığı Ölçeği	İlkokul	97	3,69	0,649	0,953	0,416
	Ortaokul	49	3,82	0,548		
	Lise	50	3,78	0,646		
	Üniversite	40	3,61	0,747		
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	İlkokul	97	3,75	0,928	0,155	0,926
	Ortaokul	49	3,85	0,883		
	Lise	50	3,78	0,985		
	Üniversite	40	3,84	1,027		

Tablo 3.9’ da katılımcıların anne eğitim durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analiz (ANOVA) test sonuçları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarda anne eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3. 10. Mesleki kariyer farkındalığı ve iş bulma kaygısı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon testi

Ölçek ve alt boyutlar		Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Mesleki Hazır Bulunma	Mesleki Bilinç	Mesleki Özgüven	Kariyer Farkındalığı Ölçeği	İş Bulma Kaygısı Ölçeği
Mesleki Gelişim	r	1					
Yatkınlığı	p						
Mesleki Hazır	r	,539**	1				
Bulunma	p	,000					
Mesleki Bilinç	r	,547**	236	1			
	p	,000	,639**				
Mesleki Özgüven	r	,602**	,664**	,639**	1		
	p	,000	,000	,000			
Kariyer	r	,848**	,832**	,815**	,848**	1	
Farkındalığı Ölçeği	p	,000	,000	,000	,000		
İş Bulma Kaygısı	r	-,201**	-,129*	-,029	-,154*	-,165*	1
Ölçeği	p	,002	,047	,655	,018	,011	

Tablo 3.10’ da KFÖ ile İBKÖ puanları arasında aralarında ki ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon testi sonuçları verilmiştir. Tabloya göre katılımcıların kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygı düzeyleri arasında ters yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

4.TARTIşMA SONUÇ

Araştırmanın bu kısmında z kuşağı spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik literatürde bulunan benzer çalışmaların bulguları ile karşılaştırma yapılmıştır.

Araştırmaya göre z kuşağı spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygı düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görölmemiştir. Anlamlı farklılığın olmaması günümüzde kadın, erkek ayrımı yapılmadan her meslekte kişilerin istihdam edilmesi, buna bağlı olarak iş bulma ve işsizlik kaygısının cinsiyet farkı olmadan her birey tarafından yaşanması olarak düşünölmektedir. Yapılan literatür taramasında araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte çalışmaların yer aldığı ayrıca çalışmayla örtüşmeyen araştırmalarında olduğu görölmüştür.

Yapılan bir araştırmada öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlamaları arasında farklılık görölmediği anlaşılmıştır (Çatır ve Karaçor, 2016). Çalışmanın analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyet bakımından kariyer yapma isteğinin anlamlı bir ilişkisinin tespit edilemediği (Çavuş, 2015). Bir çalışmada kariyer etkinliğinin cinsiyet ile ilişkisi incelenerek anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmış (Bektemür vd., 2016). Yapılan çalışmada elde edilen analizler sonucu cinsiyet ile kariyer planlama boyutları arasında anlamlı bir farka rastlanılmadığı (Uslu, 2015). Benzer biçimde başka bir çalışmada katılımcıların kariyer planlamaları ile cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farkın tespit edilemediği görölmüştür (Demirbanka, 2017). Bir araştırmada iş bulma kaygısında cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Uzunbacak vd., 2021). Başka bir çalışmada iş bulma kaygıları öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Yumuşaker, 2020). Benzer şekilde farklı bir araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş bulma kaygıları değişmemektedir (Demirci, 2020). Bu bulgular yapılan çalışma sonuçları ile örtüşmektedir.

Yapılan literatür taramasında araştırmanın sonuçları ile örtüşmeyen nitelikte çalışmaların yer aldığı görölmüştür. Yapılan bir çalışmanın sonuçları analiz edildiğinde erkekler ve kadınlar arasında anlamlı farklılık olduğu, erkeklerin belirgin şekilde kariyer hedeflerinin, kadınlara göre fazla olduğu görölmüştür (Taşlıyan vd., 2011). Bir çalışmada öğrencilerin kariyer planlamaları cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve istatistiksel açıdan farklılık olduğu görölmüştür (Ege, 2021). Bir çalışma incelendiğinde katılımcıların iş bulma kaygılarının cinsiyete göre farklı olduğu görölmüştür (Akdemir, 2021). Bu

bulgular yapılan çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Araştırmaya göre z kuşağı spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygı düzeyleri arasında yaş değişkenine bakıldığında, 24 ve üzeri yaş grubunun 18-20 yaş gruplarına göre mesleki özgüven alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu farklılığın sebebi ise ileri yaşa özgü deneyim ve tecrübelerin artması ve kişilerde oluşan bilgi birikiminden kaynaklı özgüven olduğu düşünülmektedir. Diğer alt boyutlar incelendiğinde yaş gruplarına göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Literatürde bir çalışmada yaş değişkeninin kariyer farkındalıklarının alt boyutları ile anlamı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Bektemür vd., 2016). Yapılan çalışmada katılımcıların yaş değişkenine göre kariyer planlama ve alt boyutlarında istatistiksel olarak farklılık gösterdiği anlaşılmıştır (Ege, 2021). Bu çalışmalar mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir. Çalışmada yapılan analizler sonucu öğrencilerin yaş değişkenlerine göre kariyer planlamalarının farklılık göstermediği anlaşılmıştır (Çatır ve Karaçor, 2016). Katılımcıların yaş değişkenine göre kariyer planlamalarının değişmediği görülmüştür (Bulgur ve Bal, 2021). Araştırmaya katılanların yaşları ile kariyer farkındalıkları ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunamadığı görülmüştür (Seçer, 2013). Bu çalışmaların mevcut çalışma bulguları ile örtüşmediği görülmüştür.

Literatüre bakıldığında yaş değişkeni ile iş bulma kaygısı arasında farklılık bulunamadığı (Kıllı ve Yumuşaker, 2021), Araştırmada katılımcıların iş bulma kaygıları ile yaş değişkeni noktasında farkın olmadığı (Uzunbacak vd., 2021), yaş değişkeni ile iş bulma kaygısı alt boyutlarında farklılığın bulunmadığı görülmüştür (Yumuşaker, 2020). Bu bulguların mevcut çalışma bulguları ile benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır.

Katılımcıların mevcut çalışmada bölüm değişkenine göre sonuçları incelendiğinde ölçek ve alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Farklılığın görülmemesi, her ne kadar farklı bölümlerden mezun olunsu da, çalışma alanında spor sektörü olarak ortak payda altında toplandığı ve çalışma alanlarının benzerlik gösterdiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür taramasında bir çalışmada öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile iş bulma kaygıları arasında farklılık olmadığı görülmüştür (Akdemir, 2021). Yapılan bir araştırmada katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm iş bulma noktasında karşılaştırılmış ve anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir (Abacioğlu, 2019). Bu bulgular yapılan çalışma ile örtüşmektedir.

Yapılan çalışmada sınıf değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde, Mesleki Hazır Bulunma alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. 4. sınıf grubunun, 2. sınıf gruplarına göre Mesleki Hazır Bulunma puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüş ve diğer alt boyutlar incelendiğinde sınıf gruplarına göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Benzer çalışmalarda yapılan araştırma sonucu son sınıf öğrencilerinin iş bulma adına endişelerinin olduğu (Taşkent ve Şahin, 2004) ve sınıf değişkeni ile iş bulma kaygısı arasında farklılık olduğu görülmüştür (Akdemir, 2021).

Bir çalışmada ise araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer farkındalıkları ile iş bulma kaygıları arasında sınıf değişkeni bakımından farklılığın olduğu görülmüştür (Aybek, 2023). Farklı bir çalışmada katılım sağlayan öğrencilerin sınıf değişkenine göre kariyer farkındalıkları farklılık göstermemektedir (Yurtsızozğlu ve Oğuzhan, 2023).

Araştırmaya göre baba eğitim durumu değişkenine göre test sonuçları incelendiğinde, İş Bulunma Kaygısı ölçeğinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitim durumu üniversite olan gruplarda, iş bulma kaygısı diğer gruplara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durumun eğitim seviyesine bağlı olarak babanın öğrenciyi iş sahibi olabilme konusunda bilgilendirmesi ve öğrencinin kariyer planlaması yapabilmesi adına yardımcı olabilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer alt boyutlarda ise eğitim durumlarına göre anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Yapılan bir çalışmada katılımcıların baba eğitim durumu değişkeni kariyer boyutunu açıklamada anlamlı yönde farklılık göstermiştir (Bayram vd., 2012). Başka bir çalışmanın bulgularına bakıldığında baba eğitim durumu değişkeninin kariyer gelişimi ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (Asiye ve Taylı, 2014). Bu çalışmaların bulguları mevcut çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Yapılan bir başka çalışmada ise öğrencilerin baba eğitim durumuna göre kariyer farkındalıklarında anlamlı fark olmadığı anlaşılmıştır (Üstün, 2022). Araştırmada öğrencilerin baba eğitim durumu değişkeni ile kariyer farkındalıkları arasında farklılık görülememiştir (Turhan vd., 2022). Katılımcıların baba eğitim durumuna göre iş bulma kaygılarında anlamlı fark bulunmamaktadır (Şenel ve Karakuş, 2022). Yapılan çalışma bulgularına göre katılımcıların baba eğitim durumu değişkeni ile iş bulma kaygıları arasında farklılık yoktur (Musayev ve Akcan, 2022).

Bu araştırmada katılımcıların anne eğitim durumu değişkeni ölçek ve alt boyutlarda anlamlı bir fark göstermemektedir. Başka bir çalışmada öğrencilerin anne eğitim durumu değişkeni ile kariyer farkındalıkları arasında mevcut çalışmayla benzer şekilde farklılığın

olmadığı görülmüştür (Üstün, 2022). Anne eğitim durumu değişkeni ile kariyer farkındalıkları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Turhan vd., 2022). Yapılan bir çalışmada anne eğitim durumuna göre öğrencilerin iş bulma kaygıları arasında farklılık tespit edilememiştir (Şenel ve Karakuş, 2022). Literatür taramasında bir çalışmada öğrencilerin anne eğitim durumu ile iş bulma kaygıları arasında farklılık olmadığı görülmüştür (Musayev ve Akcan, 2022). Yapılan incelemelerde bu çalışmaların mevcut çalışmadaki bulgularla benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Araştırmaya bakıldığında katılımcıların aile ekonomik durumu değişkenine göre ölçek ve alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sonuçlara benzer bulguların yer aldığı çalışmalara literatür taramasında rastlanılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin aile ekonomik durumu değişkeni ile iş bulma kaygıları arasında farklılık görülmemiştir (Musayev ve Akcan, 2022). Bunun yanında (Arıkan, 2022) yapmış olduğu bir çalışmada, araştırmayla örtüşmeyen bulgulara örnek olacak şekilde katılımcıların aile ekonomik durumu değişkeni ile kariyer uyum yetenekleri alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Öneriler:

- Öğrencilerin kariyer farkındalıklarını arttırmak adına öğrenci-aile arasında dayanışmanın sağlanması artırılabilir.
- İş bulma kaygısının öğrenci üzerindeki etkilerini azaltmak için, üniversiteler çeşitli dönemlerde eğitim ya da paneller düzenleyerek, mezun olunmadan farkındalık oluşturulabilir.
- Üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik, iş alanlarında deneyim kazanmaları, bireysel gelişimlerini ve kariyer farkındalıklarını arttırmak adına gönüllülük esasına dayalı staj veya uygulamalı çalışmalara katılımları artırılabilir.
- Bu çalışma, farklı fakültelerde okuyan öğrencilere uygulanıp; bulgular karşılaştırılır ise fakülteler arası benzerlik ya da farklılıklar belirlenebilir.
- Üniversite içerisinde; kariyer farkındalığı, kariyer planlama ve iş bulma kaygısını konu alan uygulamaların ya da araştırmaların artırılması, öğrencilere geleceğe yönelik bu konular bakımından temel oluşturabilir.

5.KAYNAKLAR

- Abacioğlu, S.** (2019). *Sağlık alanı öğrencilerinin iş bulma kaygısının ve kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi.*
- Akdemir, H.** (2021). *Belirsizliğe Tahammülsüzlük Algısı ve Kariyer Uyum Yetenekleri Kısıcında İş Bulma Kaygısı.*
- Akın, A.** (2015). Spor turizminin etkileri üzerine bir alan araştırması. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 3(2), 20-30.
- Aktin, S.** (2020). Emeklilik Sonrası Gündelik Yaşam ve Boş Zaman Pratikleri: Kabul Günleri Örneği. *Senex: Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, 4(4), 17-39.
- Anafarta, N.** (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Arar, T., & Öneren, M.** (2018). Role of talent management in career development of generation Z: A case study of a telecommunication firm. *International Academic Journal of Social Sciences*, 5(1), 28-44.
- Arıkan, S.** (2022). Psikoloji Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri: Demografik Faktörler, Kişilik ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü. *Psikoloji Çalışmaları*, 42(2), 427-471.
- Arterbury, E.** (1976). *The Efficacy of Career Education: Career Awareness.* National Advisory Council for Career Education.
- Arthur, M. B.** (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 295-306.
- Asiye, C., & Taylı, A.** (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 321-346.
- Aslan, M. & Uğraş, S.** (2021). Validity and Reliability Study of the Sports Sciences Students' Job Finding Anxiety Scale, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(13), 1143-1170
- Aybek, S.** (2023). Spor bilimleri öğrencilerinin kariyer farkındalığının araştırılması. *Journal of ROL Sport Sciences*, 4(3), 1169-1181.
- Bağırhan, T.** (1992). Spor bilimlerinde beden eğitimi ve spor ikilemi. *Spor Bilimleri*, 2, 20-22.

- Başduvar, L., & Üredi, L.** (2017). Sınıf öğretmeni adaylarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Turkish Journal of Primary Education*, 2(1), 57-71.
- Baydağ, C., & Başoğlu, M. B.** (2018). Müzik Eğitimi Perspektifinde Performans Kaygısına Genel Bir Bakış. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 5(25), 2204-2212.
- Bayraktar, D.** (2005). *Ameliyat Öncesi Hastaların Duygulanım ve Duygu Durumları*.
- Bayraktaroğlu, S.** (2008). İnsan kaynakları yönetimi, 3. Baskı. *Sakarya Kitapevi*.
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S.** (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi.
- Bektemür, G., Demiray, S., & Özdemir Ürkmez, D.** (2016). *Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği*.
- Bilgen, H.** (2014). Gençlik merkezinde yürütülen kurslara katılan gençlerin iletişim becerisi ve sosyal becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Ankara ili Yenimahalle örneği). *Ankara: Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*.
- Bingöl, U., & Cakir, Y. N.** (2021). Impact of Future Expectations on Career Planning Attitudes' of Professional Esports Athletes. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 203-224.
- Boz Semerci, A.** (2016). Sosyal Destek ve Cinsiyete Yönelik Kalıp Yargıların Stres ve İş Aile Arasındaki Çatışmalara Etkisi: Kadın ve Erkek Arasındaki Farklılıklar. *Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bozkurt, N.** (2004). Bir grup üniversite öğrencisinin depresyon ve kaygı düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler. *Eğitim ve Bilim*, 29(133).
- Boztepe, T.** (2015). *Algı Yönetimi Ders Notu İstanbul Üniversitesi Halkla İlişkiler Bölümü*.
- Boztepe, Y.** (2007). *Türkiye'de işsizlik kavramı ve işsizliğin ortadan kaldırılması ile ilgili bir model oluşturulması*.
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N.** (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.

- Bulgur, N. E., & Bal, Y.** (2021). Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Demografik Faktörlerin Rolü. *Journal of International Social Research*, 14(82).
- Canal, E.** (2008). Spor liselerindeki öğrencilerin problemleri ve beklentilerinin belirlenmesi. *Unpublished master's thesis*. Gazi University, Institute of Educational Sciences, Ankara. <https://avesis.gazi.edu.tr/dosya?id=2d538fe6-0eef-4fd2-91e5-f0c7f08fdcd>
- Chen, H.** (2010). *Advertising and generational identity: A theoretical model*. 132.
- Cohen, C., & Patterson, D. G.** (2012). Teaching strategies that promote science career awareness. *Northwest Association for Biomedical Research: Seattle, WA, USA*.
- Cüceloğlu, D.** (2006). Davranış. 15. Basım İstanbul. *Remzi Kitabevi*, 34-35.
- Çakmak, K. Ö.** (2011). Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul*.
- Çakmak, Ö., & Hevedanlı, M.** (2004). Biyoloji öğretmen adaylarının kaygılarını etkileyen etmenler. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6(9), 1-11.
- Çakmak, Ö., & Hevedanlı, M.** (2005). Eğitim ve fen-edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115-127.
- Çakto, P., & Görgüt, İ.** (2019). Beden eğitimi ve spor eğitimi gören öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları*, 1(1), 69-80.
- Çatır, O., & Karaçor, M.** (2016). İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 201-220.
- Çavuş, Ş.** (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- Çetin, C., & Karalar, S.** (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Çevik, V.** (2006). *Eğitim yöneticileri ile yönetici adaylarının kaygı düzeyleri ile bilgisayar kaygısı düzeylerinin karşılaştırılması*.
- Çınar, V., & Sanioğlu, A.** (2004). Farklı Branşlardakibeden Eğitime Spor Yüksek

- Okulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 261-271.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R.** (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.
- Demir, B.** (2016). *Yapısal eşitlik modeli ile öğrencilerin iş bulma kaygılarına yönelik ölçek geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBFde bir uygulama.*
- Demirbanka, M.** (2017). *Örgütsel sosyalleşme ve kariyer planlaması arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir alan çalışması.*
- Demirci, M. A.** (2020). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısının Okula Bağlılığa Etkisi. 2. *Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi*, 10-12.
- Devecioğlu, S., Çoban, B., & KARAKAYA, Y. E.** (2011). Türkiye'de spor eğitimi sektörünün görünümü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 627-654.
- Devecioğlu, S., & Sarıkaya, M.** (2006). Sporcu Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Değişkenler Işığında Profillerinin Belirlenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 301-314.
- Dinler, Z.** (2003). İktisada Giriş, Ekin Kitabevi. *Dokuzuncu Baskı, Bursa.*
- Dpt, S. B. Y. K. P.** (2000). Küreselleşme Özel İhtisas Komisyon Raporu. *DPT Yayınları, Ankara.*
- Dunn, W. R., George, M. S., Churchill, L., & Spindler, K. P.** (2007). Ethics in sports medicine. *The American journal of sports medicine*, 35(5), 840-844.
- Ege, C.** (2021). *Spor örgütlerinde mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki* [Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü]. <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/3141>
- Ehtiyar, R., & Üngüren, E.** (2008). Turizm eğitimi alan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı seviyeleri ile eğitime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(4), 159-181.
- Ekenci, G.** (2000). Türkiye'deki Müessese Spor Kulüplerinin Kurumsal Kültürlerinin Toplam Kalite Yönetimine Uygunluğu. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(4), 43-54.
- Erdoğan, N.** (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama.* Nobel Yayın Dağıtım.

- Eren, E.** (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın Dağıtım. 9. Baskı, İstanbul.
- Ergün, M.** (2010). Spor hekimliği ve etik. *Spor Hekimliği Dergisi*, 45(4), 117-126.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T.** (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Fişek, K.** (1983). Türkiye’de spor. *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, 8, 2177-2185.
- Fişek, K.** (1985). 100 soruda Türkiye spor tarihi. (No Title).
- Geçikli, F.** (2002). Bireysel Kariyer Planlama Ve Geliştirmede İmajın Rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi| Istanbul University Faculty of Communication Journal*, 15.
- Gül, H.** (2020). *Mutlu Yaşam Başarılı Kariyer*. Kaf Kitap Kafe Yayınları.
- Günay, A., & Çelik, R.** (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş Ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 205-218.
- Gündoğdu, P.** (2019). *Y kuşağının iş yaşamıyla ilgili motivasyonu ve kariyer algısı üzerine bir araştırma*.
- Güneş, V.** (2010). *Spor lisesi ve farklı liselerdeki öğrencilerin atılganlık düzeyleri ile akademik başarılarının incelenmesi/null*.
- Güzelözbek, A.** (2016). Kadınlarda pozitif psikolojik sermaye-kariyer algısı ilişkisi: Eskişehir ilindeki siyasi partiler örneği.
- Hakan, K.** (2012). Yöneticilerde durumluk kaygısının otomatik düşünceler üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Social Sciences*, 7(4), 244-258.
- Hall, D. T.** (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hiçyılmaz, E.** (1983). *Sporda Batılaşma Hareketi*.
- Inkson, K.** (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63.
- Inkson, K., & Arthur, M. B.** (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational dynamics*.
- İnal, A. N.** (2003). *Beden eğitimi ve spor bilimi*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Kale, R.** (2003). *Okulöncesi dönemde beden eğitimi ve oyun öğretimi: Tüm anne-babalar, eğitimciler ve öğrenciler için hareket bilgisi, gelişim, didaktik-metodik ve beslenme.* Nobel.
- Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., & Karataş, F.** (2013). üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- Katırcı, H.** (2013). *Spor Ekonomisi, Anadolu Üniversitesi Yayını.* Eskişehir.
- Kıllı, M., & Yumuşaker, M. C.** (2021). Muhasebe eğitimi alan önlisans öğrencilerinin muhasebe derslerine yönelik tutumlarının ve iş bulma kaygılarının incelenmesi: Muhasebe ve vergi uygulamaları programı öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Fiscaoeconomia*, 5(2), 722-755.
- Kışlalı, A.** (2016). Siyaset bilimi (17 b.). *Ankara: İmge Kitabevi.*
- Koçak, O., & Çepni, S.** (2017). Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 6(1), 241-265.
- Koçakoğlu, M., & Yalçın, B.** (2020). Kariyer gelişim sürecinde aile. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929.
- Korkmazer, F.** (2020). Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Algılarının İncelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 3(2), 141-152.
- Kula, S., & Çakar, B.** (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kuran, E.** (2021). *Z/Bir Kuşağı Anlamak.* Can Yayınları.
- Levent, A.** (2018). İşsizlik, Suç, Boşanma, İntihar Oranları İle İktisadi Büyüme İlişkisinin; Nedensellik Testleri İle Analizi: Türkiye Örneği. *Journal of Economic Policy Researches*, 5(2), 58-100.
- Lin, M. W., Sandifer, R., & Stein, S.** (1985). "Effects of Unemployment on Mental and Psychical Health",. *American Journal of Public Health*, 502-506.
- Loland, S., & Mcnamee, M.** (2014). Philosophy of Sport. *Social Sciences in Sport, Ed. Joseph Maguire, Human Kinetics, Champaign.*
- Lukaš, M.** (2015). Parental Involvement in Occupational Education of Their Children. *Online Submission.*

- Manav, F.** (2011). Kaygı Kavramı, Toplum Bilimleri Dergisi. *Ocak-Haziran*, 5(9), 201-211.
- Meryem, A. K., & Tülin, D.** (2013). *Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği.*
- Misican, D. Ö., & Bedir, E.** (2017). Değişimin ortaya çıkardığı yeni kuşağın değişen kariyer algısı: Bilişim sektörü uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.
- Mumcu, H. E., Karakullukçu, Ö. F., & Karakuş, M.** (2019). Youth employment in the sports sector. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2649-2665.
- Musayev, İ., & Akcan, H. K.** (2022). Yüksek din öğrenimi gören öğrencilerin iş bulma kaygısı: Hakkâri Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örneği. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 13, 47-66.
- Nagy, Á., & Kölcsey, A.** (2017). Generation alpha: Marketing or science? *Acta Technologica Dubnicae*, 7(1), 107-115.
- Nasir, R., & Lin, L. S.** (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 193.
- Okutan, E., & Göncü Akbaş, M.** (2019). Kariyer kavramı, kapsamı ve boyutları. *Konya: Eğitim Yayınevi.*
- Ornstein, S., & Isabella, L.** (1990). Age vs stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 1-19.
- Özdemir, Y., & Kutanis, R. Ö.** (2011). Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Eğilimi Arasındaki İlişki: Bir Örnek Olay. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 98-130.
- Özdemir, Y., & Mazgal, S.** (2012). Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi: Sakarya örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.
- Öztürk, M.** (2020). Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi. *Unpublished doctoral dissertation*). Marmara University. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>.
- Polat, E.** (2017). *Kaygı düzeyi ve akademik özyeterlik inancının akademik başarı ile ilişkisi.*

- Seçer, H.** (2013). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma.*
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E.** (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Sunay, H.** (2009). Operative Issues of Private Sports Centers in Turkey: A Case Study of Sports Centers in Ankara. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 21(1).
- Sürücü, L., Şeşen, H., Maşlakçı, A.** (2021) SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi, Detay Yayıncılık, 79-83.
- Şahbaz, E.** (2019). Çalışma yaşamında Y ve Z kuşağının liderlik tipi algılarının karşılaştırılması: Turizm sektöründe bir araştırma. *Available from Theses database.(UMI No. 2501120142).*
- Şenel, E., & Karakuş, K.** (2022). Spor Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinde Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum ile İş Bulma Kaygısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 677-687.
- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E., Başak, S., & Şentürk, N.** (2016). X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 7(3), 171-182.
- Taşkent, N., & Şahin, A.** (2004). Celal Bayar Üniversitesi hemşirelik son sınıf öğrencilerinin işbulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. 3. *Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi*, 29-30.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B.** (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Taşmektepligil, Y., Hazar, F., AĞAOĞLU, S. A., Öğreten, N., & TERZİOĞLU, E. A.** (2009). Beden Eğitimi Ve Spor Alanı Mezunlarının İstihdam Sorunları Ve Yeni İş Olanakları. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 99-118.
- Tezcan, M.** (1982). *Sosyolojik açıdan boş zamanların değerlendirilmesi.* Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Tinning, R.** (2008). Pedagogy, sport pedagogy, and the field of kinesiology. *Quest*, 60(3), 405-424.
- Topdemir, H. G., & Unat, Y.** (2018). Bilim tarihi. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-424.

- Tuncerli, H.** (2014). Kamu kurumlarında memur unvanıyla çalışan personelin kariyer algısı. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. *Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Turhan, M. Ö., Erman, M. Y., Ekinci, E., & Harun, K.** (2022). Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlamalarının Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sosyal ve Beşerî Bilimlerde Güncel Araştırmalar-I*.
- Tüz, M. V.** (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uslu, B.** (2015). Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerde Kişisel Başarı ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. *Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara*.
- Uygur, A.** (2015). Kariyer Rehberi. *Bariş Kitap, Ankara*, s, 93, 97.
- Uzun, T.** (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(2).
- Uzunbacak, H. H., Erhan, T., Yürük, S. K., & Gençel, B.** (2021). Denetimli serbestlik tedbiri altındaki bireylerin yaşadıkları iş bulma kaygısının sıkışmışlık hissi üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 1104-1119.
- Üstün, O.** (2022). *Spor bilimleri sınavlarına hazırlanan adayların kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*.
- Visi, O.** (2016). Theoretical aspects of career patterns under the organization and individual career management perspectives. *European Scientific Journal*, 12(1).
- Yarnall, J.** (1998). Career anchors: Results of an organisational study in the UK. *Career Development International*, 3(2), 56-61.
- 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.
- Yelboğa, A.** (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

- Yeşilyaprak, B.** (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yıkılmaz, İ.** (2018). *The comparison of y and z generations entrepreneurship tendencies in terms of entrepreneurs personality characteristics: An empirical study on university and high school students.*
- Yıldırım, S., & Güvenç, D.** (2020). “Z kuşağı”nın çalışma ortamı beklentilerine ilişkin bir araştırma.
- Yıldız, S. M.** (2005). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında insan kaynaklarının eğitim hizmetleri kalitesine yönelik algılarının değerlendirilmesi.*
- Yıldız, S. M.** (2007). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim hizmetleri kalitesini etkileyen faktörler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 451-462.
- Yıldız, S. M., & Tüfekçioğlu, E.** (2008). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Destekleri, Kariyer Gelişim Olanakları Ve Eğitim Sonrasında İstihdam Durumunun İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 89-97.
- Yoğun, A. E.** (2013). *Genç İstihdamın Arttırılması Bağlamında Üniversiteler ve İŞKUR Birlikleri* [Bildiri El Kitabı].
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A.** (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish journal of psychology*, 14(1), 263-271.
- Yumuşaker, M.** (2020). Muhasebe dersi alan ön lisans öğrencilerinin muhasebe derslerine yönelik tutumlarının ve iş bulma kaygılarının incelenmesi: Muhasebe ve vergi uygulamaları programı öğrencileri üzerinde bir araştırma [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.*
- Yurtsızoğlu, Z., & Oğuzhan, G.** (2023). Kariyer eğitimi ve kariyer planlama farkındalığının spor endüstrisi için önemi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 42(1), 431-468.

İNTERNET KAYNAKLARI

WEB_1 (2023). Türk Dil Kurumu web site.

<https://sozluk.gov.tr> (23.07.2023).

EKLER

EK 1. Orijinal Ölçek Kullanım İzni

SU

5.06.2023 Pzt 14:21

SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLE...
17 KB

Merhaba Bahadır hocam. Ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyarım. Ölçek maddeleri ektedir. Tezinizde başarılar dilerim.

Dr. Sinan UĞRAŞ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi/ **Faculty of Sport Sciences**
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü / **Department of Physical Education and Sport Teacher Education**

EK 2. Orijinal Ölçek Kullanım İzni

OY

Onur Mutlu YASAR
Kime: Siz

29.05.2023 Pzt 17:20

Merhaba Bahadır hocam,

Ölçeği kullanman beni mutlu eder, iyi çalışmalar.

26 May 2023 13:56 tarihinde bahadır deveç

EK 3. Spor Bilimleri Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği

	SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ BULMA KAYGISI ÖLÇEĞİ	Daima Doğru	Genellikle Doğru	Ara Sıra Doğru	Nadiren Doğru	Asla Doğru Değil
1	Spor Bilimleri Fakültesi veya BESYO mezunlarının istedikleri işte çalışamadıklarını görmek kaygısını artırıyor	5	4	3	2	1
2	Genel olarak ülkemizdeki işsizlik oranının yüksek olması iş bulma kaygısını artırıyor.	5	4	3	2	1
3	İş bulma kaygısı ile yaşamak psikolojimi olumsuz yönde etkiliyor.	5	4	3	2	1
4	İş bulma kaygısı ile yaşamak günlük hayatımı olumsuz yönde etkiliyor.	5	4	3	2	1
5	Spor Bilimleri Fakültesi veya BESYO mezunlarının özel sektördeki çalışma şartlarının çok iyi olmadığını gözlemlemek kaygısını artırıyor.	5	4	3	2	1
6	Özel sektörde bölümümle ilgili bir işte çalışabilmek için iş tecrübesinin aranması endişelerimi artırıyor.	5	4	3	2	1
7	Spor Bilimleri Fakültesi veya BESYO mezunlarının kendi işlerini kurma konusunda devletten yeterli desteği alamayacağını düşünmek beni kaygılandırıyor.	5	4	3	2	1
8	Spor Bilimleri Fakültesi veya BESYO mezunlarının kişisel gayretlerini ortaya koysalar bile uygun bir iş bulamayacağımı düşünmek beni kaygılandırıyor.	5	4	3	2	1

EK 4. Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği

1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-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					

EK 5. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz: ☐ Kız ☐ Erkek

Yaşınız: ☐ 18-20 ☐ 21-23 ☐ 24-26 ☐ 27 ve Üzeri Yaş

Bölümünüz: ☐ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ☐ Spor Yöneticiliği

☐ Antrenörlük Eğitimi ☐ Rekreasyon

Sınıfınız: ☐ 1. Sınıf ☐ 2. Sınıf ☐ 3. Sınıf ☐ 4. Sınıf

Babanızın Eğitim Durumu: ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite

Annenizin Eğitim Durumu: ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite

Ailenizin İkamet Ettiği Yer: ☐ Köy ☐ İlçe ☐ Şehir

Ailenizin Ekonomik Durumu:

☐ 5000-10.000 TL ☐ 10.001-15.000 TL ☐ 15.001 ve Üzeri

EK 6. Etik Kurul Kararı



T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : E-30603717-050.01.04-2300022493
Konu : Etik Kurul Kararı (Yüksek Lisans
Öğrencisi Bahadır DEVECİ)

12.07.2023

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR

Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'nın 05.07.2023 tarih ve 09 sayılı oturumunda alınan 11 nolu kurul kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim

Dr. Öğr. Üyesi Akif BOZKIR
Kurul Başkanı V.

Ek:
1- 11 Nolu Karar (Bahadır DEVECİ)
2- Başvuru Formu

Belge Doğrulama Kodu: TUEAFU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<https://abys.munzur.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/index>

Adres: Aktülak Mah. Üniversite Yerleşkesi Merkez / Tunceli

Telefon No: (0 428) 2131794

e-Posta:

Kep Adresi: munzuruniversitesi@tunceli.edu.tr

Faks No:

İnternet Adresi:

Bilgi için :

Telefon No:

Direkt Hat:

Yazar Serin

Bilgisayar İşletmeni

(0 428) 2132964

