

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı

**SPOR BİLİMLERİ SINAVLARINA HAZIRLANAN
ADAYLARIN KARİYER FARKINDALIKLARI İLE
GELECEK KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Orhun ÜSTÜN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İstanbul – 2022

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Orhun ÜSTÜN

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Spor Bilimleri Sınavlarına Hazırlanan Adayların Kariyer Farkındalıkları İle Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 20/06/2022

Sayfa Sayısı : 83

Tez Danışmanı : Dr. Öğr Üyesi Taner ATASOY

Dizin Terimleri : Mesleki Farkındalık, Umutsuzluk, Spor bilimleri

Türkçe Özet : Yapılan araştırmada spor bilimleri sınavlarına hazırlanan öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıkları ve gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim dönemine Üniversitelerin Spor bilimleri fakültelerine hazırlanan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara ilinde Üniversitelerin spor bilimleri fakültelerine hazırlanan 166 kadın ve 209 erkek olmak üzere toplam 375 bireyden oluşmaktadır. Sonuç olarak; öğrencilere mesleki farkındalık düzeylerini artırmaya yönelik çalışmaların yapılması, öğrencilerin umutsuzluk düzeyini ve geleceğe yönelik kaygılarını azaltabilecektir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası
Orhun ÜSTÜN



**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı

**SPOR BİLİMLERİ SINAVLARINA HAZIRLANAN
ADAYLARIN KARIYER FARKINDALIKLARI İLE
GELECEK KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Orhun ÜSTÜN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İstanbul – 2022

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Orhun ÜSTÜN

... /.../2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Orhun ÜSTÜN' ün; “ Spor Bilimleri Sınavlarına Hazırlanan Adayların Kariyer Farkındalıkları İle Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Sporda Psikososyal Alanlar bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan _____
Dr.Öğr. Üyesi Aydın PEKEL

İmza
Üye _____
Dr.Öğr. Üyesi Taner ATASOY
(Danışman)

İmza
Üye _____
Doç. Dr. Osman PEPE

İmza

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2022

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

ÖZET

Yapılan araştırmada üniversitelerin spor bilimleri bölümlerine girmek için hazırlanan öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıkları ve gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim döneminde Üniversitelerin Spor bilimleri fakültelerine hazırlanan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara ilinde Üniversitelerin Spor bilimleri bölümlerine hazırlanan 166 kadın ve 209 erkek olmak üzere toplam 375 bireyden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. İki grup arasındaki fark Mann Whitney U Testi ile ikiden fazla olan gruplarda ise Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Kruskal Wallis testinde farklılığın hangi grubun lehine olduğunu tespit etmek için ise Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Mesleki kariyer farkındalığı ile umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkinin tespiti için de Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi ise $p<0,05$ olarak belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda mesleki kariyer farkındalık ölçeği; mesleki gelişim yatkınlığı boyutu ortalaması $23,04\pm3,53$, mesleki hazır bulunma ortalaması $16,33\pm2,18$, mesleki bilinç ortalaması $16,94\pm2,03$, mesleki öz güven ortalaması $16,30\pm1,78$, mesleki kariyer farkındalık genel skor ortalaması $72,62\pm7,20$ olarak tespit edilmiştir. Umutsuzluk ölçeği; umut boyutu ortalaması $1,24\pm1,67$, motivasyon kaybı ortalaması $2,43\pm1,79$, gelecek beklentileri ortalaması $1,10\pm1,41$ umutsuzluk genel skor ortalaması $4,77\pm4,15$ olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet, mezun olunan lise, tercih edilecek bölüm, tercih nedeni, yapmak istedikleri meslek ve spor yapma durumlarına göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Katılımcıların mesleki kariyer farkındalık alt boyutları ile umutsuzluk düzeyi alt boyutları arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Başka bir ifadeyle mesleki farkındalık düzeyi arttıkça umutsuzluk düzeyi azalmaktadır. Sonuç olarak; öğrencilere mesleki farkındalık düzeylerini artırmaya yönelik çalışmaların yapılması, öğrencilerin umutsuzluk düzeyini ve geleceğe yönelik kaygılarını azaltabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Farkındalık, Umutsuzluk, Spor bilimleri

SUMMARY

In this study, it is aimed to examine the relationship between vocational career awareness and future concerns of students who are preparing to enter physical education and sports colleges. In this direction, the universe of the research consists of individuals who are preparing for the Faculty of Physical Education and Sports and Sports Sciences faculties of the universities for the 2021-2022 academic year. The sample of the research consists of a total of 375 individuals, 166 women and 209 men, who are preparing for the Faculty of Physical Education and Sports and Sports Sciences faculties in the province of Ankara. SPSS 25.0 program was used in the analysis of the data obtained from the research. The difference between the two groups was determined by the Mann Whitney U Test and the Kruskal Wallis test for the groups with more than two. Tukey Post Hoc test was used to determine which group was in favor of the difference in the Kruskal Wallis test. Spearman Correlation test was applied to determine the relationship between professional career awareness and hopelessness level. The significance level was determined as $p < 0.05$. As a result of the analyzes made, the professional career awareness scale; professional development disposition dimension mean 23.04 ± 3.53 , professional readiness mean 16.33 ± 2.18 , professional awareness mean 16.94 ± 2.03 , professional self-confidence mean 16.30 ± 1.78 , professional career awareness general score average was determined as 72.62 ± 7.20 . Hopelessness scale; The mean hope dimension was 1.24 ± 1.67 , the mean loss of motivation was 2.43 ± 1.79 , the mean of future expectations was 1.10 ± 1.41 and the mean overall hopelessness score was 4.77 ± 4.15 . It has been observed that there are significant differences according to gender, graduated high school, preferred department, reason for preference, profession they want to do and sports status. There is a weak negative correlation between the professional career awareness sub-dimensions of the participants and the hopelessness level sub-dimensions. In other words, as the level of professional awareness increases, the level of hopelessness decreases. As a result; Carrying out studies to increase students' professional awareness levels will reduce students' hopelessness and anxiety about the future.

Keywords: Professional Awareness, Hopelessness, Physical Education

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Kariyer Kavramı ve Tarihçesi	6
1.1.1. Kariyer Yönetimi.....	7
1.1.2. Yaşam Dönemleri ve Bireysel Kariyer Süreçleri	8
1.1.3. Kariyer Planlaması	9
1.1.4. Kariyer Geliştirme	9
1.1.4.1. Bireysel Kariyer Geliştirme	9
1.1.4.2. Kurumsal/Örgütsel Kariyer Geliştirme	10
1.1.5. Kariyer Seçimi.....	10
1.1.5.1. Bireysel Kariyer Seçimi	11
1.1.5.2. Bireysel Kariyer Seçiminde Mesleğin Özelliklerinin Etkisi	12
1.1.5.3. Bireysel Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	13
1.1.5.4. Bireysel Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar.....	15
1.1.6. Kariyer Teorileri.....	15
1.1.6.1. İşe Uyum Teorisi	16
1.1.6.2. Benlik Teorisi	16
1.1.6.3. Mesleki Kişilik Teorisi	16
1.1.6.4. Uzlaşma ve Sınırlama Teorisi.....	17
1.1.6.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi	17
1.1.7. Kariyer Farkındalığı	17
1.1.8. Kariyer Farkındalığı Faaliyetleri	19
1.2. Kaygının Tanımı	19
1.2.1. Kaygının Etkileri	20
1.2.1.1. Kaygının Fizyolojik Etkileri.....	20
1.2.1.2. Kaygının Davranışsal Etkileri	21
1.2.2. Kaygının Nedenleri	21
1.2.3. Kaygı Türleri	22
1.2.3.1. Durumluk/Normal Kaygı.....	22
1.2.3.2. Patolojik/Nevrotik/Sürekli Kaygı.....	22
1.2.3.3. Sosyal Kaygı.....	23

1.2.3.4. Gelecek Kaygısı	23
1.3. Ergenlik Döneminde Gelecek Kaygısı	23
1.4. Kaygı ile Mücadele	23
1.5. Umutsuzluk Kavramı	24
1.5.1. Umutsuzluk Belirtileri	25
1.5.2. Umutsuzluk Nedenleri	26
1.6. Ergenlerde Umutsuzluk	26

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	27
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	27
2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği	29
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	29
2.3.2. Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği (MKFÖ)	29
2.3.3. Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ)	30
2.4. Verilerin Analizi	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları	33
--------------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ	47
ÖNERİLER	54
KAYNAKÇA	56
EKLER	64
ÖZGEÇMİŞ	68

KISALTMALAR

BUÖ	:	Beck Umutsuzluk Ölçeği
DBT	:	Davranış Bilimleri Terimleri
MKFÖ	:	Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği
TDK	:	Türk Dil Kurumu
yy	:	Yüzyıl



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.1. Yaşam dönemleri ve bireysel kariyer süreçleri	8
Tablo 1.2. Meslek seçimi ve değerlendirme.....	13
Tablo 1.3. Bireysel kariyer seçimini etkileyen faktörler	14
Tablo 1.4. Bireysel kariyer problemleri	15
Tablo 2.1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	28
Tablo 2.2 Mesleki kariyer farkındalık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.	30
Tablo 2.3. Beck umutsuzluk ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	31
Tablo 2.4. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları.....	32
Tablo 3.1. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi	33
Tablo 3.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	33
Tablo 3.3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi.....	34
Tablo 3.4. Katılımcıların mezun oldukları lise durumlarına göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi	34
Tablo 3.5. Katılımcıların mezun oldukları lise durumlarına göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi.....	35
Tablo 3.6. Katılımcıların anne eğitim durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi	35
Tablo 3.7. Katılımcıların anne eğitim durumuna göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi.....	36
Tablo 3.8. Katılımcıların baba eğitim durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi	36
Tablo 3.9. Katılımcıların baba eğitim durumuna göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi.....	37
Tablo 3.10. Katılımcıların tercih edecekleri bölüme göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi.....	37
Tablo 3.11. Katılımcıların tercih edecekleri bölüme göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi.....	38
Tablo 3.12. Katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	39
Tablo 3.13. Katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi	39
Tablo 3.14. Katılımcıların tercih nedenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi.....	40
Tablo 3.15. Katılımcıların tercih nedenine göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi.....	41

Tablo 3.16. Katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	41
Tablo 3.17. Katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi.....	42
Tablo 3.18. Katılımcıların aile gelir düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi	43
Tablo 3.19. Katılımcıların aile gelir düzeyine göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi.....	43
Tablo 3.20. Katılımcıların spor yapma durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi.....	44
Tablo 3.21. Katılımcıların spor yapma durumuna göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi.....	45
Tablo 3.22. Mesleki kariyer farkındalık ile umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi.....	45

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın hayata geçirilmesinde değerli bilgi birikimini benimle paylaşan sayın danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Taner ATASOY'a tüm içtenliğim ile teşekkür ederim.

Araştırma sırasında bana her konuda yardım eden Muaythai Federasyonu Genel Sekreteri Korkmaz ATALAY'a ve Prof. Dr. Aydın ŞENTÜRK'e, Tüm eğitim ve öğretim hayatım boyunca benden desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Orhun ÜSTÜN

GİRİŞ

Herhangi bir eğitim sonucunda elde edilen beceriler sayesinde gelir elde etmek amacıyla ürün ve hizmetlerin ortaya çıktığı işlere meslek denir. İnsanların hayatları boyunca yaptıkları işte ilerleme düzeyine kariyer denir. Kariyer, insanların yaşamları boyunca kendilerini geliştirmeleri ve yenilemeleri gereken dinamik bir süreçtir.

İnsanların hayatında önemli bir yere sahip olan meslek seçimi ve kariyer seçimleri lise yıllarında başlayan ve şekillenen bir süreçtir. Psikomotor, psikososyal ve psikanalitik bir gelişim süreci olan ergenlik, eğitim sisteminin en önemli dönemlerinden biri olan lise yıllarına denk gelmektedir. Kariyer seçimlerinin ve kariyer seçimlerinin yapıldığı bu dönem insanların hayatında bir dönüm noktasıdır. Liselere giriş sınavları ile başlayan ve tercih edilen liselerde eğitime devam eden bir süreç olan mesleğe yönelme, insanların okumak istedikleri liseleri ve sonrasında okumak istedikleri üniversite ve fakülteleri şekillendirmektedir.

Kimlik arayışı, geleceğe yönelik ilgi ve kaygıların artması gibi duygu-durum değişiklikleri yaşayan bireyler, meslek ve kariyer seçme kaygısı yaşarlar. Bireylerin akademik ve mesleki tercihlerinde başarısızlık korkusu kariyer kaygısına neden olmaktadır. Gelecek kaygısı ve başarısızlık düşüncesi insanlarda tedirginliğe neden olur.

Üniversitelerin Spor bilimleri bölümlerine girmek isteyen öğrencilerin önünde birden fazla seçenek olması onları kariyer seçimi yapmaya ve bu konuda farkındalığa sahip olmaya yönlendirmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmada söz konusu öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıkları ve gelecek kaygıları üzerinde araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Üniversitelerin Spor bilimleri bölümlerine girmek için hazırlanan öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıkları ve gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca mesleki kariyer farkındalıkları ve gelecek kaygısının (umutsuzluk düzeyi) çeşitli değişkenlere (yaş, cinsiyet, mezun olunan lise, seçilmesi düşünülen bölüme, üniversiteden mezun olunduktan sonra yönelinmesi düşünülen mesleğe/alana, anne-babanın eğitime yönelik tutumuna, annenin eğitim durumuna,

babanın eğitim durumuna, ailenin aylık ortalama gelirine, aktif olarak spor yapma durumuna ve kaç yıldır spor yapıldığına) göre incelenmesi de hedeflenmektedir.

Araştırmanın Önemi

Kariyer sahibi olmak bireyler için statü sağlayan bir durum olarak görülmektedir. Böylelikle sosyalleşme ve bir yere ait olma gereksinimi de karşılanabilmektedir. Bu bağlamda kişinin kariyerinin farkında olması kendisinin faydasına olacak bir durum şeklinde ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte günlük hayatımızda artış gösteren rekabet şartları daima gelişime açık olmayı zorunlu bulmakta yeni yaşam koşullarına uygunluk göstermeyi ise günlük hayatın hemen hemen bir parçası durumuna getirmiştir. Söz konusu rekabet şartlarının zorluğu, aile baskısı, ekonomik koşullar vb. durumlar ise bireylerde kaygı oluşumuna neden olmaktadır. Bu durum üniversitelerinin spor bilimleri hazırlanan adaylarda umutsuzluk, öğrenilmiş çaresizlik, belirsizlik ve tahammülsüzlük tutumlarının gelişmesine sebep olabilmektedir. Yapılacak çalışmada üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıklarının belirlenmesi amaçlanmakta olup, çalışma, öğrencilerin spor bilimleri alanında kariyer yapmak için geleceğe yönelik hedefler koymaları veyahut bu doğrultuda yönlendirilebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Ayrıca öğrencilerin mevcut durumda sahip oldukları kaygı düzeyi araştırılacak olup, araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin kaygı düzeyine yönelik çalışmalar yapılabilmesi yönünden de çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bunların yanı sıra literatürde benzer bir çalışmanın yer almaması dolayısıyla, araştırma sonuçlarının literatüre de katkı sağlaması, yapılacak çalışmalara ve uygulamalara yön vermesi beklenmektedir.

Araştırmanın Problemi

Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde istatistiksel farklılık var mıdır?

Araştırmanın Alt Problemleri

- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıkları ve gelecek kaygıları arasında ilişki var mıdır?

- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde yaşlarına göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde mezun olduğu liseye göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde seçmeyi düşündüğü bölüme göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde bölüm seçme nedenine göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde mezuniyet sonrası yönelmeyi düşündüğü meslek durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde anne-babanın bireylere karşı eğitim tutumlarına göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde babanın eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde annenin eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?
- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde ailenin aylık gelir durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?

- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde aktif spor yapma durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmakta mıdır?

- Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeyleri arasında spor yaşlarına göre farklılık var mıdır?

Araştırmanın Hipotezleri

1. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde istatistiksel açıdan ilişki bulunmaktadır.

2. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

3. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde yaşlarına göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

4. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde mezun olduğu liseye göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

5. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde seçmeyi düşündüğü bölüme göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

6. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde bölüm seçme nedenine göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

7. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde mezuniyet sonrası yönelmeyi düşündüğü meslek durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

8. **Hipotez:** Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde anne-babanın bireylere karşı eğitim tutumlarına göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

9. Hipotez: Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde babanın eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

10. Hipotez: Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde annenin eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

11. Hipotez: Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde ailenin aylık gelir durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

12. Hipotez: Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde aktif spor yapma durumuna göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

13. Hipotez: Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygı düzeylerinde spor yaşlarına göre istatistiksel açıdan fark bulunmaktadır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmanın örnekleminin, evreni temsil edecek yeterlikte olduğu varsayılmaktadır.
- Veri toplama araçlarının istenilen verileri elde etmek açısından geçerli, uygun ve güvenilir ölçek ve anketler olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmada yer alan katılımcıların ölçek ve anketlere verdikleri cevapların kendileri açısından geçerli, güvenilir ve yansız cevaplar olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmada yer alan örneklem grubu, Üniversitelerinin spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerle sınırlı tutulmuştur.
- Çalışma, kullanılan veri toplama araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlandırılmıştır.
- Çalışma, katılımcılara uygulanan ölçek ve anketlerdeki sorulara verilen yanıtların doğruluğuyla sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Kariyer Kavramı ve Tarihçesi

Genel itibarıyla kariyer kavramı, bir bireyin çalışma geçmişiyle özdeş ve ilişkili olarak ifade edilmektedir. Statüleri birbirinden farklı olmakla birlikte, işgücünde yer alan her bireyin, bir kariyer sahibi olabileceği ortaya konmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011).

Kariyer kavramıyla ilgili tanımların 1900'ün başlarından itibaren ortaya konduğu gözlenmektedir. Bu doğrultuda kariyer sözcüğünün kökenleri incelendiğinde, Türkçe'ye Fransızca "Carrierre" ve İngilizce "Career" kelimelerinden çevrildiği görülmektedir. Türk Dil Kurumuna (2021) göre kariyer; “bir meslekte zamanla ve çalışarak elde edilen başarı, aşama ve uzmanlık” şeklinde tanımlanır. Günlük konuşmalar içerisinde sıklıkla yer alan kariyer sözcüğü, bir işte başarılı olmak, işin yüksek statüsü, iş yaşamında yükselmek gibi anlamlara gelmektedir (Arifoğlu, 2015). Başka bir tanımda ise kariyer, birtakım ayrıcalıklı grupların iş tecrübelerine atıfta bulunmak amacıyla kullanılmış ve bu sebeple elitist bir ifade şeklinde kabul görmüştür (Reid, 2010).

Kariyer kavramına yönelik bazı tanımlar şu şekildedir;

- Kariyer, genel olarak, bireyin yaşamı boyunca oynadığı rollerin bileşimi ve bu rollerin sırasıdır (Super, 1980).
- Zaman içerisinde oluşan iş tecrübelerinin birleşimi yoluyla edinilen uzmanlık, ilişki ağı ve beceri kapsamında somut bir hal alan bilgi birikimidir (Bird, 1994).
- Kariyer, kişinin iş alanı ne olursa olsun çalıştığı süreçte var olması, yeteneklerini geliştirmesi, kendini geliştirmesi ve deneyim kazanması şeklinde açıklanabilmektedir (Hall ve ark., 2004).
- Kişinin içselleştirdiği eğitim ve öğretimle kendisinde bulunan ilgi, bilgi ve kabiliyetlerini ortaya koyduğu iş yaşamında kendisini kabul ettirmesini ve ispat etmesini sağlayan, kişinin çalışma yaşamını ve sosyal hayatını oluşturmada olanak tanıyan bir süreç şeklinde tanımlanabilmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011).

- Genel itibariyle kariyer, bir çalışanın iş yaşamı boyunca gerçekleştirebileceği etkinliklerin bütünüdür (Şimşek, 2010).
- Kariyer, bir işe veya mesleğe devam etmek şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca bireyin sırasıyla gerçekleştirdiği etkinlikler olarak da ifade edilebilir (Türkmenoğlu, 2014).
- Kariyer, ilk olarak kişilerin, yaşamları boyunca üstlenmiş oldukları ücretsiz veya ücretli iş rollerinin çeşitliliğine karşılık gelir; ama bu durumun yanında kişilerin değerli iş olanaklarını ve iş rollerinin daha kapsamlı yaşam rolleri ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu anladığını ortaya koyan bir yapıdır.
- Kariyer; kişinin yaşamının herhangi bir döneminde sahip olduğu bütün rollerin gerektirdiği etkinliklerin tamamıdır (Girgin-Büyükbayraktar ve ark., 2018).

Kariyer sahibi olmak, kişiye bir statü ve kimlik kazandırır ve kariyer sahibi olmak ile kişi toplumda var olma, sosyalleşme ve bir yere ait olma ihtiyaçlarını karşılar (Demirbilek, 1994). Bu doğrultuda kişinin kariyerinin farkında olması onun faydasına bir durum şeklinde değerlendirilebilir.

Kariyer her geçen gün daha farklı, çeşitlilik gösteren ve bilhassa kapsamlı bir kavram haline gelmektedir. Ancak bir kurumda çalışma zamanının kısalmasıyla birlikte örgütsel kariyer kavramı, bireysel kariyer kavramının arkasına doğru çekilmektedir (Seymen, 2004).

1.1.1. Kariyer Yönetimi

İnsan kaynaklarından en yüksek verimi almak ve onları örgütün çıkarları bağlamında yönlendirmek İnsan kaynakları yönetiminin felsefesidir. Bu bağlamda, insan kaynaklarının önemli öğelerinden birisi olan kariyer yönetimi kavramı gündeme gelmektedir.

Günümüze değin çok sayıda bilim insanı kariyer yönetimi alanında araştırmalar yapmıştır. Son yıllarda bir örgütün en değerli varlığının insan kaynağı olduğu fikrinden hareketle, bireyler ve kurumlar tarafından kariyer yönetimine atfedilen değerin artmış olduğu ifade edilebilir. Çalışan adaylarının ve çalışanların, çalışma ortamına hazır bir şekilde gelmeleri, yeterli düzeyde beceri ve özgüvene sahip olmaları ve bunun yanında gelişime açık olmaları hem kurumlara hem de bireylere kariyer açısından daha etkin bir sürece dahil olma fırsatı vermektedir (İrmiş ve Bayrak, 2004).

Son zamanlarda kurumların çalışanlarından beklentileri, sadece işini yapmanın ötesine geçerek, kendi eksikliklerinin farkında olma ve kendilerini geliştirme, örgütün hedeflerine sahip olma, örgütle uyum içinde çalışma vb. beklentilere yönelmişlerdir (Taşlıyan ve ark., 2011). Kişilerin kariyer sürecini planlamalarının ve yönetimlerine bu perspektif ile yaklaşmalarının ve kendilerini geliştirmelerinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

Kariyer yönetimi olgusu, kurumların ihtiyaçlarını gidermek ve çalışan bireylerin amaçlarına ulaşmasını sağlamak için hedeflerin planlanıp stratejilerin belirlenmesi ve beraberinde uygulanma süreci şeklinde açıklanabilir (Corr ve Mutinelli, 2017).

Diğer bir ifadeyle kariyer yönetimi kavramı, kişinin iş yaşamının herhangi bir kısmında idealize bir şekilde başarılı performans sergileme ihtimalini yükseltmek için uygulanacak planlama, analiz ve etkinlikleri kapsar (Forsyth, 2002).

1.1.2. Yaşam Dönemleri ve Bireysel Kariyer Süreçleri

Kişilerin kariyer süreçleriyle hayat süreleri arasında kayda değer bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki durum birbiriyle doğrudan ilişkilidir. Super (1980), hayat boyu kariyer kuramını ortaya koyduğu araştırmasında bu süreçleri Tablo 1.1'deki gibi sınıflandırmıştır.

Tablo 1.1. Yaşam dönemleri ve bireysel kariyer süreçleri

Dönemler	Yaş Aralığı
Büyüme	0-15
Keşif	16-25
Yer Edinme	26-45
Var Olanı Koruma	45-65
Emeklilik Başlangıcı	66 ve üstü

Super (1980) araştırmasında bu dönemleri gruplandırmış ve her bir dönemin birbiri ile ilişkili olduğunu ve gerekliliklerinin karşılanması bir sonrakine geçiş sürecini direkt etkileyebileceğini belirtmiştir.

1.1.3. Kariyer Planlaması

Kariyer yönetiminin önemli bir parçası da kariyer planlamasıdır. Kariyer planlaması hem bireyin hem de örgütün geleceği açısından önemlidir. Kişinin kariyerini doğru planlanması ile kurumlar, daha fazla gelişim gösterebilir, hedeflenen çalışanlarından daha verimli faydalanabilir ve çalışanlarını devamlı bir şekilde derinlemesine inceleyebilirken iş performanslarını iyileştirebilir ve gelecekte oluşacak olanaklardan yararlanabilir (Tanoli, 2016).

Alanyazında (Visi, 2017; Sirbu ve ark., 2014; Kutilek ve ark., 2002) kariyer planlama kavramı, örgütsel kariyer planlaması ve bireysel kariyer planlaması olmak üzere iki farklı açıdan incelenmiştir.

1.1.4. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, farklı etkinlikleri ve süreçleri içerir. Kariyer geliştirmede en önemli faktörlerden bazısı genel olarak kariyer süreci şeklinde yorumlanmaz. Kariyer geliştirme olgusu, söz konusu süreçlerin haricinde kişinin değişimi, gelişimi ve yönelimi gibi sebeplere dayalı olarak ortaya konan planların gerçekleştirilmesine imkân tanıyan bir bakış açısı ve yapısal bir yaklaşım şeklinde açıklanmaktadır (Hirsh ve ark., 1996).

Kariyer geliştirme etkinlikleri sadece kişilerin gereksinimlerini karşılamada değil, aynı zamanda sosyal hedefleri ve temel politikayı desteklemede ve ortak kaynakların daha etkili ve hedefe yönelik kullanımında da faydalı olduğu konusunda bir fikir birliği vardır (Kalchik ve Oertle, 2010).

1.1.4.1. Bireysel Kariyer Gelişimi

Bireyler iş yaşamında kariyerini geliştirme fırsatına sahip olmaları son derece önemlidir. Örgütün bireye kariyer gelişim fırsatları (alanıyla ilgili fuar ve seminerlere katılım, hizmet içi eğitim, uluslararası deneyim olanakları vb.) sunması, kişiye önemli imkanlar sunmakta ve kişinin motivasyon düzeyini artırabilmektedir. Bu konuda bireysel kariyer gelişimi, kariyer yönetiminde önemli bir kavra olarak değerlendirilebilmektedir.

1.1.4.2. Kurumsal/Örgütsel Kariyer Gelişimi

Yetişkin kişilerin kariyerleri üzerine yapılan kuramsal ve ampirik araştırmaların büyük bir kısmında, çalışmaların temel noktası örgütsel veya işbirlikçi bir bakış açısından ziyade birey olarak ele alınmış olmasıdır (Baruch, 2003). Mevcut duruma karşın kurumsal/örgütsel kariyer gelişimi kavramının gün geçtikçe önemi artmaktadır.

Birçok yetenekli kuruluş, çalışanlarını elde tutma sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Daha iyi koşullar amacıyla işinden ayrılan nitelikli çalışanın yerine aynı düzeyde yeni personel bulmak güçleşmektedir. Nitelikli bir çalışan yerine işe yeni bir çalışan almanın ve o çalışana kuruma yararlı hale getirmenin maliyeti, nitelikli çalışana kurumda tutmanın maliyetini neredeyse 2 katına çıkarmaktadır (Merchant, 2010). Bu konuda kurumların kariyer geliştirme faaliyetleri ve uygulamaları yapılmasının hem örgütü seçmede ya da örgütte devam etmede hem de kendi çalışanlarının gelişiminde etkilidir.

Mevcut durum değerlendirildiğinde kurumsal/örgütsel kariyer gelişiminin önemi ortaya konmaktadır. Bu doğrultuda kurumsal/örgütsel kariyerlerin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için gerekli ortamın oluşturulması gerekmektedir. Etkili bir örgütsel/kurumsal kariyer geliştirmek için önem arz eden birtakım davranışsal gereksinimler vardır (Parvaiz ve Ahmed, 2016).

- Motivasyon sağlama
- Çalışan kişinin bireysel niteliklerini özelliklerini tanıma
- Maddi-manevi teşvikler yaratma
- Organizasyon için uygun bir davranış geliştirme

1.1.5. Kariyer Seçimi

Çok sayıda unsurdan etkilenmeye açık bir olgu şeklinde açıklanmaktadır. Doğru kariyeri seçmek, kişilerin hayatlarını sürdürmelerini, işte güdülenmelerini ve kayda değer bir üretkenliği elde etmelerini sağlamak için önemlidir. Bu şekilde sürdürülebilirlik ve örgütsel başarı için çeşitli aşamalar belirlenir (Nyamwange, 2016).

1.1.5.1.Bireysel Kariyer Seçimi

Bireyler hayatları boyunca yapacağı ve yapmayacağı her şey için bir karar vermek zorundadırlar. Karar verme süreçleri ve sonucu, insanların yaşamlarını direkt etkileyebilecek bir kavram şeklinde ifade edilmektedir (Chlebikova ve ark., 2015). Karar vermek, genellikle seçeneklerin arasında en uygun ve en iyi olanın tercih edilmesi ve seçilmesi olarak açıklanmaktadır (Hansson, 1994).

Kişilerin çalışma yaşamlarında verdikleri kariyer kararları, kişinin gelecek yaşamını şekillendirecek öneme sahip kararlar şeklinde görülmektedir. Verilecek yanlış kararlar kişi ve çevresi açısından negatif sonuçlar doğurabilmektedir (Öztemel, 2012).

Kişilerin kariyer sürecine karar verirken yaşadıkları gecikmeler ve kararsızlıkların kişinin kariyer sürecini negatif etkilediği belirtilmektedir (Mau, 2001).

Kariyer kavramı, karar verme sürecinin yaşam döngüsünde ergenlik sonrası veya gençlik dönemi olarak ifade edilen dönemle örtüşmesi sağlıklı bir şekilde karar vermeyi zorlaştırabilmektedir. Bu dönem içerisinde kişilerin kendi başına karar vermeleri güçleşmekte ve dış faktörlerin (aile, arkadaşlar, toplum vb.) yanında kişinin eğitimi, aile yapısı, deneyimleri ve bireysel özellikleri de alınan kararı doğrudan etkilemektedir (Harman ve Kırdök, 2018). Bu doğrultuda ele alındığında kişilerin bireysel kariyer karar verme süreçlerinde, uzmanlardan ve deneyimli kişilerden profesyonel destek almalarının yararlı olacağı söylenebilmektedir.

Porter ve ark., (1998) "Me, MySelf and I" kitabında, kişinin kariyer sürecinde odaklanılması gereken aşamaları aşağıdaki gibi ifade edilmiştir;

1. Adım: Değişen Çalışma Ortamını Anlamaya ve Yorumlamaya Çalışma
2. Adım: Kendi Görüşünü Ortaya Koyma
3. Adım: Kendini ya da Ortaya Koymak İstediğin Ürünü Tanımlama
4. Adım: Çalışma Yaşamında Tecrübe Kazanmaya Çalışma
5. Adım: Çalışma Yaşamında Yerini Yaratmaya Çalışma
6. Adım: Çalışma Yaşamında Rekabet Avantajını Yaratmaya Çalışma
7. Adım: Finansal/Mali Bir Strateji Geliştirme

8. Adım: Kendini İş Yaşamına Tanıtma ve Kendi Pazarını Oluşturma

9. Adım: İşini Hayatına Entegre Etme

10. Adım: Planını Oluşturma ve Uygulama

Erkut (2017), “Üniversite Seçerken” isimli kitabı içerisinde öğrenciler için 21.yy. öğrenme ve yenilik yeterliliklerinden bahsetmiş ve bu yeterlilikler üç başlıkta ele almıştır,

- Yaratıcılık ve Yenilikçilik Yeteneği (İletişim, Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme).
- Teknolojik Yetkinlikler (Medya Okuryazarlığı, Bilgi Teknolojileri).
- Yaşam ve Kariyer Yeterlikleri (İnisiyatif Alma, Sorumluluk, Sosyal Uyum, Liderlik).

Ayrıca üniversiteye başlamış ya da üniversiteye başlayacak öğrencilere yönelik toplamda on maddeden oluşan ve öğrencilerin kariyerlerini yönlendirecek bir tavsiye listesi oluşturmuştur. Buna göre öğrencilerin iyi bir kariyere sahip olmaları için tavsiyeler aşağıda sıralanmıştır;

- İçerikten ziyade yetkinliklere önem veren,
- Bilgisayar becerilerini geliştirme,
- En az bir yabancı dil bilen,
- Güvenilir bir rehber seçme,
- Projelerde yer almaya çalışma,
- Yurt dışı deneyimi olan,
- Her fırsatta ve durumda çalışma,
- Kendi girişimciliğiniz hakkında fikir üretme,
- Risk alma ve başarısızlık yaşama,
- İnisiyatif ve sorumluluk alma,

1.1.5.2. Bireysel Kariyer Seçiminde Mesleğin Özelliklerinin Etkisi

Çalışma yaşamından çeşitli mesleklerin olması bireysel kariyer süreci içerisindeki karar verme aşamasının önemini arttırmasına neden olmaktadır. Söz konusu karar verme sürecindeki en önemli aşamalardan biri de kişinin meslekleri

tanıyabilmesi, mesleğin olumlu-olumsuz yönlerini idrak edebilmesi, mesleklerin hangi sorumlulukları/görevleri kapsadığını bilebilmesidir.

Kepçeoğlu'na göre (2004) kişilerin kariyer karar verme süreci esnasında meslek/iş seçimi fonksiyonu, mesleğin incelenmesiyle ortaya konulup incelenmelidir (Tablo 1.2).

Tablo 1.2. Meslek seçimi ve değerlendirme

İnceleme	Değerlendirme
Görev Tanımı ve Sorumlu Olunan İşler	Kişisel ilgilere göre görevin içeriğinin incelenmesi
Mesleki Envanteri Tanıma (Alet, Edevat, vb.)	Mesleki içerisinde kullanılan alet ve makinelerin birey tarafından kullanılabilirliğinin değerlendirilmesi
Mesleği Yapmanın Gerekli Nitelikler	Çalışanın sahip olması gereken fiziksel, davranışsal ve duygusal özelliklerin değerlendirilmesi
İş Ortamı (Koşullar)	Fiziki, sosyal imkânların değerlendirilmesi
İş Bulma Olanakları	Mesleğe duyulan ihtiyaç ve gereklilik
Mesleki Eğitim Süreci ve Maliyeti	Meslekteki eğitim sürecinin değerlendirilmesi (süreç, maliyet, yapılabirlik)
Maddi Kazanç	Bireyin yaşam standartlarına göre kazanç durumu değerlendirilmesi
Benzer Mesleklerdeki İş Olanakları	Benzer mesleklere geçiş olanakları
Mesleğin Geleceği	Mesleğin gelecekteki etkinliğinin değerlendirilmesi
Mesleğin Talep Edilme Durumu	Meslekte iş bulabilme ihtimalinin değerlendirilmesi
Mesleğin Pozitif ve Negatif Yönleri	Kişilik özelliklerine göre değerlendirmeler yapmak (Mesai saatleri, Tatiller vb.)
Meslekte İlerleme Olanakları	Mesleki Gelişim ve Unvan Olanakları
Meslekteki Emeklilik Durumu	Sosyal olanaklar, tesis kullanımı vb.

Genel itibarıyla kariyer seçimi, tercih ve işe alım süreci kriteri dikkate alınmadan yapılır. Bu tür kariyer kararları, tercih ve işe alım süreciyle ilgili farkındalık oluşturmaması sebebiyle hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile neticelenir. Etkili ve başarılı kariyer karar verme süreci, arzu edilen işin tercih edilmesi ve işe alım süreciyle ilgili geniş kapsamlı bir bilgi birikimi gerektirmektedir (Baloch ve Shah, 2014).

1.1.5.3. Bireysel Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireysel kariyer seçimi sürecinde pek çok öğenin etkisi olabilmektedir. Bazı kişiler yaşamlarında ne yapmak istediğini bilerek hareket ederler fakat, bu kişiler kontrol edemedikleri birçok etken sebebiyle genel olarak farklı bir yoldan giderler (Kazi, 2017).

İnsanlar genel itibariyle iş yaşamında referans olacak veya isim yapmış eğitim/öğretim kurumlarından eğitim/öğrenim almak isterler. Bir diğer ifadeyle, insanlar düşlerinin peşinden koştuktansa kazanabilecekleri para miktarıyla daha fazla ilgilenmektedirler (Mcglynn, 2007).

Fizer'e (2011) göre kişilerin kariyerlerini seçme sürecinde etkisi olan faktörler 10 gruba ayrılmaktadır (Tablo 1.3.).

Tablo 1.3. Bireysel kariyer seçimini etkileyen faktörler

Faktör	Olası Etki
Alana karşı ilgisi	Bireyler ilgi alanlarına uygun işlerde çalışmak eğilimindedirler
Yetenekleri	Bireyler genellikle başarılı olabilecekleri alanlarda çalışmayı tercih etmeye çalışmaktadırlar
Saygı Duyulma İsteği (Unvan)	Genellikle her birey saygı duyulan bir işte çalışmak istemektedir.
Kişiliği	Genel itibariyle bireyler kişiliklerine uygun işlerde çalışmak isterler. (Örneğin adrenalin tutkunu bireyin motor sporlarına ilgi duyması)
Çevre Faktörü	Aile ve arkadaşlar, öğrencilerin meslek seçiminin etkili bir parçası olarak kabul edilir. Aile ve çevredeki meslekler, öğrencilerin meslek seçimini doğrudan etkilemektedir.
Aile Mesleği	Ebeveynleri küçük işletmelere sahip olan ve işleten öğrenciler, ebeveynlerinin ayak izlerini takip etmeyi isteyebilirler. Öğrenciler, kendilerine sunulan yaşam kolaylığını dikkate alabilir çünkü ailelerinin içinde yüksek bir pozisyona sahip olabilirler ve bir gün işletme sahibi olabilecekleri olasılığı vardır. .
Ekonomik Sürdürülebilirlik	Birçok bireyi, istedikleri yaşam tarzını yaşamaları için ekonomik olarak rahat olmaları gerektiğine inanmaktadır. Bu durum bireyin meslek seçimini etkilemektedir.
Cinsiyet	Cinsiyet rollerinin belirli olduğu toplumlarda yapılacak mesleklerde cinsiyetlere göre ayrılmış olabilirler
Önyargılar	İrkçılık veya sadece kendinden olana iş verme yaklaşımı bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.
Dış ortam	Bir öğrencinin büyüdüğü ortam, kariyer yolunda seçiminde hayati bir rol oynar.

1.1.5.4. Bireysel Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar

Kariyer seçimi, sadece bir hayat stiline merkezini oluşturmakla kalmayıp, beraberinde kişilerin ve ailelerinin duygusal ve fiziksel refahını da doğrudan etkilemektedir. Bir kariyer yolu seçmek ve o yolda devam edebilmek her insan için önemli bir problem kaynağıdır. Yaşamın olağan işleyişinde olduğu gibi, bilhassa eğitim kurumlarının son senesinde pek çok üniversite öğrencisinin kariyerini seçmede/belirlemede kararsız ve belirsiz kaldıkları göze çarpmaktadır (Ali ve ark., 2017).

İnsanlar için kariyerlerini planlamak ve yönetmek hep hayal ettikleri gibi olmayıp karşılarına hem kendilerinden kaynaklı hem de çalıştıkları kurumlardan kaynaklı birtakım problemler çıkabilir. Bu problemler Tablo 1.4’de belirtilmiştir.

Tablo 1.4. Bireysel kariyer problemleri

Engeller	İçerik
Kariyer Platosu	Kariyer süreci içerisinde yükseliş devam ederken üst pozisyonlar için daha fazla talep ve daha az imkan oluşabilir ve bireyler bu anlamda bir kariyer durgunluğu yaşayabilirler (Omar ve ark., 2014).
Cam Tavan Sendromu	Bu kavram daha çok toplumsal cinsiyet sorunları ile ilgilidir. Kadın çalışanların yeterliliklerinin göz ardı edilmesi ve ilerlemesinin engellenmesi ile ilgilidir (De Alwis ve Bombuwe, 2013).
Çift Kariyer	Çift kariyer kavramı bir kişinin birden fazla alanda kariyer yapmasının getirdiği zorluklar ile alakalıdır (Subijana ve ark, 2015)
Kariyer Transferi	Özellikle belli bir yaşa gelen bireyler için farklı bir alanda kariyer yapmak daha zor hale gelmektedir. Bu bağlamda kariyer transferi bireyler için bir sorun olarak ifade edilmektedir (Johnson ve Kawachi ,2007).

1.1.6. Kariyer Teorileri

Kariyer kavramının gelişimi değerlendirildiğinde, yaklaşık yüzyıllık bir süreç içinde kariyer kavramı ve felsefesini çeşitli açılardan inceleyip değerlendiren çok fazla kariyer kuramının geliştirildiği gözlemlenmektedir. Bu kuramlara yönelik yaklaşımlar

ve çalışmalar incelendiğinde, kariyer kavramının esas olarak 5 teori kapsamında şekillendiği görülmektedir (Leung, 2008).

1.1.6.1. İşe Uyum Teorisi

Dawis ve Lofquist'in ortaya koyduğu işe uyum kuramına göre iş ile çalışan arasındaki etkileşim ve uyum kariyer yönetimi için önem arz etmektedir. İş yaşamında hem işin hem de çalışanın yapısı gereği birtakım gereksinimler bulunmaktadır. Çalışma ortamı içinde, çalışanın kendisine verilen işleri yerine getirebilmesi amacıyla iş ile ilgili yetenek, beceri ve deneyim vb. niteliklere sahip olması, çalışma ortamı, kullanılan malzeme ve sosyal ilişkilerinin de buna uygun olması gerekir (Dahling ve ark., 2015).

1.1.6.2. Benlik Teorisi

Super'ın (1980) ortaya attığı kariyer benliği kuramı, kariyer yönetimi alanında büyük ilgi görmüştür. Super'in benlik kuramına göre kişi, edindiği yaşam vizyonunu kariyer seçimi ve yönetiminde edindiği deneyimlerle ortaya koyar ve gerçekleştirir. Super, kariyer şekillendirme sürecini belirli aşamalara ayırmış ve bu süreçlerin kariyer tercihi ve yönetiminde etkili olduğunu belirtmiştir (Super, 1980). Ayrıca benlik kuramı, kendini geliştirme ve kendini anlama süreçleriyle ilişkili olarak değerlendirilmekte ve tartışılmaktadır (Bloch ve Richmond, 2015; Scofield, 2017; Savickas, 2018).

1.1.6.3. Mesleki Kişilik Teorisi

1996 yılında Holland'ın ortaya koyduğu teoriye göre insanlar altı temel kişilik tipine sahiptir ve kişiler kariyer seçimini söz konusu kişilik tipleri doğrultusunda belirlemektedir. Holland'ın kişilik tipolojisi incelendiğinde, kişilik tiplerinin aşağıdaki gibi ifade edildiği görülmektedir (Spokane ve Cruza-Guet 2005; Nauta, 2010):

- Realist/Gerçekçi,
- Araştırmacı,
- Girişimci,
- Sosyal,
- Geleneksel,
- Sanatçı

Holland tipolojisi, mevcut tipleri belirlemek için çeşitli ölçüm araçlarını kullanmakta ve belirlenen kişilik tiplerine göre kişilerin kariyer seçimlerine katkı sağlamayı hedeflemektedir (Atlı ve Keldal, 2017).

1.1.6.4. Uzlaşma ve Sınırlama Teorisi

Gottfredson'ın (2005) geliştirdiği teoriye göre kariyer yönetimi, üst düzey bilişsel yeterliliğe gereksinim duyulan bir süreç şeklinde ifade edilmektedir. Kurama göre, bilişsel gelişim ve büyüme, çeşitli iş alternatiflerinin uygunluğunu değerlendirmede kullanılan bilişsel bir benlik ve meslek duygusunun gelişmesine katkıda bulunur.

Bu teori doğrultusunda kariyer yönetimi içerisinde iş seçimi bir sınırlama ve uzlaşma ile değerlendirilip açıklanmalıdır. Bireyler, kariyer seçeneklerini bilişsel olgunlukları çerçevesinde sınırlandırmalı ve kendilerine en uygun mesleği seçmelidir (Cochran ve ark., 2011).

1.1.6.5. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

Bu kuram, Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayanmaktadır. Bandura'nın yaklaşımına ve felsefesine dayalı olarak Lent ve ark., (1994), sosyal bilişsel kariyer kuramını geliştirmiştir.

Esasen üç ilkeye (sonuç beklentileri, öz yeterlilik ve hedefler) odaklanan sosyal bilişsel kariyer kuramı, akademik ilginin ve kariyerin nasıl olgunlaştığını, kariyer seçimlerinin nasıl gelişim gösterdiğini ve söz konusu seçimler ve tercihlerin nasıl etkinleştirildiğini incelemektedir (Gibbons ve Shoffner, 2004). Bu kuramda Lent ve arkadaşları, çevresel etkenlerin kişinin kariyer seçimi üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda sosyal bilişsel kariyer kuramının arka planında algılanan desteğin ilişkisel bir etken olduğu düşünülmektedir. Kişinin çevresinin kariyer tercihinin ve gelişimini kolaylaştıran faktörler arasında olduğu belirtilmektedir (Ali ve Saunders, 2006).

1.1.7. Kariyer Farkındalığı

Kariyer farkındalığı, kişilerin kariyer yolunu tercih ettikten sonraki süreç esnasında kariyer olanaklarının, gereksinimlerinin, niteliklerinin farkında olmaları, iş yaşamlarını doğru yönlendirmeleri ve yönetmeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Farkındalık olgusu, alanyazında genel olarak psikoloji alanında değerlendirilmekte ve kendi kararlarını verebilen kişilerin bilinç olgusuyla ilişkilendirilen ve incelenen bir kavram şeklinde ortaya konmaktadır (Şahin ve Yeniçeri, 2015). Bireyin bir konu hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olması, kendi varlığının bilincinde olması şartıyla, farkındalığın ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu doğrultuda bireye bir istihdam hakkı veya düzenleme sağlanması, kişinin farkındalık düzeyini artırır ve iş yaşamı hakkında fikir sahibi olması sağlanır (Meager ve ark., 2012).

İnsanlar küçük yaşta mesleki yönelimlere girmediklerinde gelecekteki mesleklerini ve kariyerlerini etkili bir şekilde tanımlamakta zorlanabilirler (Birol, 2013). Buna karşın iş yönelimine yönelik bireysel farkındalığı artırmak için eğitim programlarında ve etkinliklerde eksiklikler olduğu görülmektedir (Algadheeb, 2015). Bu konuda kariyer farkındalığı etkinlikleri ve uygulamalarının iş hayatında önem arz ettiği dikkate alınmalıdır. Kariyer farkındalığı kavramı öncesinde farkındalık olgusunun içeriğinin incelenmesi ve ifade edilmesinin kariyer farkındalığının daha iyi anlaşılması için yararlı olacağı söylenebilir.

Mesleki farkındalık, kişilerin bilgi birikimini ve becerisini mesleki gelişimi pozitif yönde etkileyecek biçimde geliştirme potansiyeli sebebiyle hem düzenleyici hem de eğitim alanlarından birçok araştırmacının dikkatini çeken bir değişken şeklinde açıklanmaktadır (Wiroterat, 2013). Mesleki farkındalık, mesleki bilgi, mükemmeliyetçilik, mesleki duygusal yönler, mesleki hazırlık, mesleki inançlar vb. çeşitli faktörler arasındaki etkileşimlerin bir sonucu olarak karmaşık bir etken şeklinde kabul görmektedir. Bu durumun yanında kişinin güdülenme derecesi, çalışma ortamının kalitesi, mesleğe ilişkin netlik ve şeffaflık derecesi gibi kişinin mesleki farkındalığını etkileyen daha pek çok etken bulunmaktadır (Algadheeb, 2015).

Bireylerin bir alana ya da meslek grubuna ilgi düzeyi yeterli görülmediği durumlarda kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin diğer bileşenlerinin gerekli bir öncüsü olarak görülmektedir. Öğrencilerin de kariyerleri için mevcut fırsatlar hakkında bilgi ve farkındalık açısından yetersiz oldukları düşünülmektedir (Cohen ve Patterson, 2012). Başka bir çalışmada Colston ve ark., (2017), kişilere kariyer bilinci kazandırmaya yönelik faaliyetleri gerekli kılan bakış açısının etkili olabilmesi için

kariyer farkındalığı ile ilgili etkinliklerin ilkökul döneminde başlaması ve sonrasında da devam etmesi gerektiğini belirtmektedir.

Araştırmalar genel olarak üniversite öğrencilerinin eğitim yaşamlarının sonlarına doğru kariyer olanakları aramaya başladıklarını ve bu doğrultuda yarı zamanlı ya da tam zamanlı deneyimlere sahip olma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Atfield ve Puecell, 2010).

1.1.8. Kariyer Farkındalığı Faaliyetleri

Literatürde kariyer farkındalığı kavramıyla ilgili çok fazla araştırma bulunmamakla birlikte özellikle özel eğitim kurumlarında kariyer farkındalığı ile ilgili çalışmalar sıklıkla yapılmaktadır.

Marcos (2018), kariyer farkındalığını artırmada olumlu olacak faaliyetleri şu şekilde sıralamıştır;

- Yetenek testleri yapmak,
- Kariyer günleri düzenlemek,
- Saha gezileri yapmak,
- Kariyer toplantıları yapmak,
- Kariyer envanteri yazma çalışmaları (Özgeçmiş vb.)

1.2. Kaygının Tanımı

Anksiyete kelimesi ve ne anlama geldiği incelendiğinde Latince "dar geçit" anlamına gelen "angustioe" sözcüğünden türediği ve eski Yunanca'da "anxietas" olarak kullanıldığı ve anlamının da "kaygı, korku" olduğu görülmüştür. İnsanlığın yeryüzündeki varoluşundan bu yana kaygı konusuna değinilmiş, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Kaygı kavramı, 20. yüzyılın ilk yarısında, çalışma alanı insanların ruh sağlığını korumak olan psikoloji alanına girmiştir. Kaygı üzerine önemli bilimsel araştırmalar 1940'ların sonunda başlamıştır (Kara ve Acet, 2012).

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre kaygı kavramı; kişinin endişe, üzüntü, gam (tasa) ya da bir uyarana karşılaştığında yaşadığı fiziksel, duygusal ve zihinsel değişikliklerle kendini gösteren bir uyarılma halidir (TDK, 2021). Davranış Bilimleri Terimleri (DBT) sözlüğünde, “*nesnesi ve (veya) nedeni genellikle bilinmeyen, belirsiz*

ve anlamsız bir korku” olarak tanımlanmaktadır (DBT, 2014). Varoluşçuluğun temel kavramlarından biri olan kaygı, kişinin özgürlüğü ile yüzleştikten sonra sorumluluğunun farkına vardığında ortaya çıkan ağır sorumluluk karşısında içine düştüğü duygusal duruma karşılık gelir.

Kaygı kavramı; ilkel bir insanın çevresinden gelebilecek tehlikelere karşı kendini korumasına yardımcı olurken, günümüzde bireyin kişiliğine yönelik tehditler, gruptan ve toplumdaki dışlanma, rekabet gücünden yoksun kalma ile kişinin sosyal ve psikolojik özelliklerini etkilemektedir. İnsanlık ilkel koşullarda yaşarken, kaygı kavramı, henüz ruh sağlığıyla ilgili olmayıp, zorlu doğa koşullarıyla mücadeleleriyle ilgiliydi. Kaygı ile vahşi hayvanlardan ve soğuktan korunma gibi pek çok duruma karşı çözüm üretebilme becerisi kazanmış ve onlar için birtakım aletler icat edip kullanmışlardır. Stresli ve tehdit edici durumlar karşısında endişeli ve gergin hissetmek normal tepkilerdir. Anksiyete, kişi kolaylıkla başa çıkabileceği küçük bir zorluk ile karşılaştığında ortaya çıkarsa, normal olmayan bir davranış olarak kabul edilmektedir (Atkinson ve ark., 2010). Kierkegaard ise farklı bir yaklaşım ile kaygının ana itici güç olduğunu ifade etmektedir. Kaygının şiddeti; yaşa, aile yapısına, yetiştirilme tarzına, olayı veya durumu daha önce yaşayıp yaşamadığına göre değişim göstermektedir (Kierkegaard, 2004).

1.2.1. Kaygının Etkileri

Karagüvan (1999), yapmış olduğu araştırmasında kaygının etkilerini fizyolojik ve davranışsal yönleriyle ele alıp açıklamıştır.

1.2.1.1. Kaygının Fizyolojik Etkileri

Karagüvan'a (1999) göre kaygı; Alexander'ın 1939'daki çalışmasında, hipertansifliğin (gerinlik), şiddeti arttıkça aşırı saldırganlığa, pasif bağımlılığa ve uyumsuz tepkilere neden olan genel bir durumdur. Uzun süredir yürütülen vaka araştırmalarında, kronik düşmanca saldırganlık içeren tutum sergileyen insanların her daim kaygılı oldukları ve bu durumun tansiyonlarını da olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir. 20 yıldır toplanan veriler sonucunda kendini nevrozik olarak ilan eden insanların tansiyonlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. 1974'te de Spielbeger ve arkadaşları muayene olmak için hastaneye gelenler üzerinde yaptıkları çalışmada benzer sonuçları elde etmişlerdir (Karagüvan, 1999).

1.2.1.2. Kaygının Davranışsal Etkileri

Bireylerin davranışları değerlendirildiğinde kaygının engelleyici ve motive edici etkilerinin olduğu görülmüştür. Kişinin ceza, acı, yaralanma, ayrılık, hayal kırıklığı vb. durumlara hazırlanması, tedbirler alması, engelleyici etkiye; başarısızlık endişesiyle daha fazla çalışması ise motive edici etkiye örnek olarak verilebilir (Saraç, 2015).

- **Engelleme Etkisi:** Birçok insanın ulaşmak istediği bir amacı bulunur. Bu doğrultuda ilerler iken birtakım durumlarda zorluklar ile baş etmek güçleşir ve kendilerini tehlike içerisinde hissedebilirler. Zarar göreceğini saplantı yaparak harekete geçemeyebilirler. Konu ile ilgilenen bilim insanlarından Sullivan, kaygıyı 'Acı verecek kadar tuhaf bir heyecan, kafaya gelen ani bir darbe' olarak tanımlamakta; Horney, çaresizlik hissi; May, psikolojik olarak acı veren bir duygu, dehşet hali, benlik bilincini yok eden bir duygu olarak ifade etmektedir. Ruh sağlığının yanı sıra pek çok hastalığın altında yatan sebebin kaygı olduğu ifade edilmektedir.

- **Motivasyon Etkisi:** Karagüvan'a (1999) göre; kaygı insan sağlığı üzerinde hem olumsuz hem de olumlu etkilere sahiptir. Örnek olarak; kazanılması gereken bir yarışma, önemli bir sınav, gibi bir durum varsa ve kişi bunların ön koşulunun farkında ise biraz kaygı duyması çok normal görülmektedir. Bu durum içinde uykusunu feda edip biraz daha fazla çalışırsa, arkadaşları eğlenir iken kişi eğitimini arttırdıysa kaygının motive edici bir etkisi olduğu söylenebilir. Kaygının yeni davranışlar/tutumlar kazanma, başarı ve performans üzerindeki olumlu etkilerinin yanı sıra, psikoterapi ve tedavide kaygının itici bir rol oynadığı kabul görmektedir. Hull'un dürtü modelinde, kaygı derecesi, bireyin alışkanlıkları, organizma ve demografik özellikleriyle, öğrenilen davranışların basit ya da zor olmasına bakılmaksızın farklı şekilde etkileşime girer. Kaygı, bireyin alışkanlıklarına, zekâ düzeyine, cinsiyetine ve ekonomik düzeyine bağlı olarak karmaşık davranışların kazanılmasında az ya da çok motive edici olabilir (Karagüvan, 1999).

1.2.2. Kaygının Nedenleri

Kaygı nedenleri; olumsuz bir netice beklentisinde olmak, destek ağlarından yoksun olmak, başarısızlık korkusu, prestij kaybı, iç çatışmalar kibir ve belirsizlikler olarak gösterilebilir. Sonucun bilinmemesi kaygıya neden olabilir. Kişinin tehlikeye

hazırlıklı olması gerektiği mesajını veren de kaygıdır. Tepkiler bireyseldir ve kişiden kişiye değişiklik gösterir (Schreiber, 2004). Belli bir ortamda kendini huzurlu ve güvende hisseden insanlarda kaygı yoktur. Öte yandan, söz konusu ortamdaki bir başka kişi de ortamı tehlikeli bulabilir ve bu algıyla ilgili korku yaşayabilir.

1.2.3. Kaygı Türleri

Alanyazında iki tür kaygıdan bahsedilmektedir. Bunlar; durumluk/normal kaygı ve patolojik/nevrotik/sürekli kaygıdır. Bununla birlikte gelecek kaygısı ve sosyal kaygı ile de sıklıkla karşılaşmaktadır.

1.2.3.1. Durumluk/Normal Kaygı

İnsanların tehlikeli gördükleri durumlar içinde biraz endişe duymaları normal görülür. Birtakım negatif durumların neden olduğu korku ve kaygı, söz konusu durumun ortadan kalkması ile birlikte geçmeye başlar ve bu normal/olağan bir süreçtir. Buna durumluk/normal kaygı denir. Durumluk kaygı düzeyi, stresli durum sırasında yükselir ve stresli durum ortadan kalktığında azalır (Kara ve Acet, 2012). Örneğin bir sınavda veya spor müsabakasında oyuna girmeyi beklerken yaşanan kaygı durumluk/normal kaygıdır.

Durumluk kaygı yaşayan kişide bazı fizyolojik belirtiler de görülebilir. Bunlar; elde ve vücutta terleme, yüzün sararması, titreme ve kızarma gibi kişinin stresli ve huzursuz olduğunun göstergesidir (Öztürk, 2008). Durumluk kaygı, günlük hayatta sosyal yaşama dahil olan herkesin yaşayabileceği bir durum olarak tanımlanırken, normal olarak algılanır ve geçicidir. “Freud 'nesnel kaygı' ya da 'gerçek' olarak adlandırdığı bu kaygıyı dışsal bir tehlikeye tepki, normal, doğal ve faydalı bir işlev olarak ifade etmiştir (Karagüvan, 1999).

1.2.3.2. Patolojik/Nevrotik/Sürekli Kaygı

Freud'un Psiko-analitik Kuramı'na göre patolojik kaygı, insanların cinsellik ya da öfke gibi son derece insani dürtülerini bastırmalarının bir sonucu olarak fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarının neden olduğu kaygı olarak tanımlanır. Spielberg'e göre patolojik kaygı, bireyin kaygı deneyimine yatkınlığıdır. Bu tip kişilerin normal yaşamlarında da stresli oldukları ve her şeyin onlar için stres kaynağı olduğu söylenebilir. Sürekli kaygısı olan insanlar farklı davranışlara ve düşük algılaya düzeyine sahiptirler. Genel itibariyle dikkat bozuklukları vardır ve bu nedenle

çalışıyorlarsa işlerinde zorlanırlar, öğrenciyse akademik başarıları düşüş gösterir. Yalnızlık ve içe dönüklük gibi belirtiler görülebilmektedir (Tekin, 2015). Karagüvan'a göre (1999), durumluk kaygı, nispeten kısa bir süre için çok yoğun yaşanırken, patolojik kaygı daha az yoğun ve süresi belirsizdir.

1.2.3.3. Sosyal Kaygı

Kişinin farklı sosyal durumlar içerisinde uygunsuz davranacağı, olumsuz bir duruma düşeceği, olumsuz bir izlenim bırakacağı ve başkaları tarafından olumsuz değerlendirileceği kaygısı yaşadığı gerginlik ve rahatsızlık halidir (Tekin, 2015).

1.2.3.4. Gelecek Kaygısı

Geleceğe yönelik umutsuz olma, işinde başarısız olma endişesi, olası bir durumda karamsarlığa kapılma gibi çeşitli şekillerde bireylerde gelecek ile ilgili kaygı duyma durumudur. Gelecek kaygısı, bilhassa kişilerin meslek sahibi olup olamayacaklarını, gelecekte maddi kazançlarının nasıl olacağını ve gelecekte mesleklerinde mutlu olup olmayacaklarını sorguladıklarında ortaya çıkmaktadır. Bu durumdaki bireyler baskı hisseder ve stres yaşarlar (Cimilli, 2001).

1.3. Ergenlik Döneminde Gelecek Kaygısı

Ergenlik dönemi kaygıların en yaygın olarak yaşandığı dönemdir. Kıran Esen (2002)'e göre ergenler sorunlarını arkadaşlarıyla konuştuklarında kendilerini iyi hissederler. Akran arkadaşlarının duygularını yetişkinlerden daha iyi anladığına inanırlar ve sonuçta arkadaş gruplarıyla daha fazla vakit geçirmeye ve kendilerini o grubun bir parçası olarak görmeye başlarlar. Grubun aldığı kararları uygular ve diğer üyelere benzemeye çalışırlar (Aygün, 2014).

Her insan bir yaşam stiline sahip olduğundan dolayı insanın geleceğini, kendisiyle görüşerek anlamak mümkündür. Yaşamın evrelerini ve sıkıntılarını bildiğimizden ileriye yönelik açıklamalarda bulunabiliriz. Deneyim ve bilgilerimize göre kendilerinin sürekli dışarıdan soyutlayan kişilerin ilerde neler yaşayabileceğini öngörebiliriz (Adler, 2000).

1.4. Kaygı ile Mücadele

Freud'a göre; hayatın ana teması kaygıyla başa çıkmaktır. Bireyler olaylara veya durumlara yönelik bakış açılarını değiştirebilirlerse kaygı düzeyinin azaltması söz

konusu olabilir. Kaygı ile bireylerin sosyal yaşamda yer alabilecekleri hobilere ilgi duymalarını sağlamak, fiziksel aktivitelerini artırarak ve çeşitli sosyal desteklerden yararlanarak güçlenmek, gevşeme tekniklerini öğrenmek, farklı iş ortamları yaratmak gibi durumlara özgü çeşitli çözümler ile mücadele edilebilir (Karagüvan, 1999).

1.5. Umutsuzluk Kavramı

Umut, bireyin arzuladığı, istediği ve olmasını istediği bir şeyin iyi bir sonuca varacağını ummasıdır ve aynı zamanda bireyin içerisinde bulunduğu durumu güzelleştirmek için harekete geçmesine olanak sağlayan bir ruh hali olup, istediği durumu, kendisi ve başkaları için iyi bir gelecek hayal etmesidir (Öz, 2010).

Umutsuzluk kavramı ise, bireyin problemlerine çözüm bulmak veya yapmayı arzuladığı şeyi yapmak için bireysel bir seçiminin olmadığı veya amaçladığı hedefe erişmek için kendi enerjisini düzene sokmada güçlük çektiği veyahut kendi enerjisini ortaya koyamadığı duygusal bir duygu sürecidir (Öz, 2010). Kişi, arzuladığı bir şeyi gerçekleştirme sürecinde çözümün yokluğu duygusuna kapılıp olumsuz beklentiler içerisinde olabilir (Özben, 2008). Umutsuzluk, bugünü ve geleceği birbirine bağlayan bağlantının kaybolmasıyla ilgilidir. Umutsuzluk duygusu ile birey, geçmiş hayatından pişmanlık duyarak hayata verdiği değeri kaybetme sürecine girer. Başka bir ifadeyle umutsuzluk, yaşama değer verme ve onu anlamlandırma yeteneğinin yitirilmesidir (Tercanlı ve Demir, 2012).

Umutsuzluk, kişinin elindeki kontrolünü kaybetmesi nedeniyle oluşabilmekte olup, çaresizlik, kırılganlık, çözüm bulamama, net düşünememe, empati ve depresyon halidir (Sarıkoç ve Demiralp, 2014). Umutsuz bir kişinin ayırt edici nitelikleri arasında çaresizlik, umutsuzluk, yaşama isteğinde azalma, davranışsal ve sözel durumlarda ve ilgide azalma, geri planda kalma, anlama kabiliyetinde zayıflama, problem çözme, karar alma, hayal gücü ve istek, amacı belirleyememe, planlama ve organizasyon düzenlerken sorunlarla karşılaşma, elde edilen bilgileri birleştirme ve geçmişi hatırlayamama gibi yetilerde düşüş sayılabilir (Öz, 2010). Kişinin yaşamına ve isteklerine göre anlamı değişebilen umut duygusu, geleceğe yönelik olumlu ve iyi beklentilerin olduğu anlamına gelse de genel olarak görülen ve olması beklenenden farklı olan yaşam dinamiği nedeniyle umut duygusu bireyler arasında farklılık gösterebilmektedir (Sert Ağır, 2017),

Frankl'a göre (2007) umutsuzluk bir rahatsızlık olmayıp, bireyin yaşamındaki anlam arayışının gölgesidir. Abela ve Payne'e göre (2003) umutsuzluk güdülenme eksikliği, intihar düşüncesi ve üzüntü, dikkat ve enerji eksikliği olarak kategorilere ayrılmaktadır. Umutsuzluğun genel olarak 3 temel niteliği bulunmaktadır ve bu nitelikler şu şekildedir (Konukbay, 2005):

- a) Kişinin çözüm sunamaması,
- b) Üzüntü,
- c) Kişinin umutsuzluk içerisinde verdiği tepkilerin kendi kontrolünde olduğunu düşünmesi.

Umutsuzluğa sebep olan esas neden, kişinin umudunu tamamen kaybetmesidir (Tercanlı ve Demir, 2012). Herhangi bir konu veya olayda başarısız olan kişinin geleceği doğru düşünememesi, karamsarlığa kapılması ve belirsizlik içerisinde yaşaması kişiyi umutsuzluk düşüncesine yöneltir (Horney, 2007).

North American Nursing Diagnostic Association'a (1986) göre umutsuzluk, kişinin hiç seçenek görmemesi veya sınırlı seçeneklerinin olması veyahut kendisine yönelik seçeneklerin yer almaması ve bununla birlikte kendi faydası doğrultusunda hiçbir çaba göstermediği bir durumdur. Ayrıca bireyin gelecek ile ilgili karamsar ve olumsuz bir perspektif ile her ne olursa olsun neticenin değişmeyeceği inancı ile ilgili bir kavramdır. Öğrenilmiş çaresizlik kavramı en çok umutsuzluğu etkilemektedir; çünkü kişide ne yaparsa yapsın yine de başarısız olacağı düşüncesi hakimdir. Nitekim birey, neticenin aynı kalacağına inanarak inancını kaybetmeye başlayıp umutsuzluğa düşer.

1.5.1. Umutsuzluk Belirtileri

Amerikan Psikoloji Derneğine göre (1997) umutsuzluğun belirtileri şu şekildedir (Kızılgöçer, 2011):

- Olumsuz fikirler barındıran beklenmedik konuşmalar
- Konuşmayı azaltmak ve pasif olmak
- Duyguları açık ve kesin olarak ifade etmede zorluk
- Sorumluluk alamama ve yerine getirememe

- Azaltılmış uyaran ve tepki etkisi
- Sosyal ortamlara girmemek ve uzak durmak
- Uyku bozuklukları ve uyuyamama
- Kayıtsız ve boyun eğmiş tutumlar
- Kişisel hijyen ve öz bakım eksikliği
- Yemek yeme gereksinimi hissetmemek

1.5.2. Umutsuzluğun Nedenleri

Amerikan Psikoloji Derneğine göre (1997) umutsuzluğun nedenleri (Yıldırım, 2007);

- İnsanların sosyal hayata katılamamaları ve bunun sonucunda ortaya çıkan yalnızlık,
- Stres nedeniyle vücut sağlığının bozulması,
- Stres altında olma ve uzun süreli stres altında kalma durumu,
- Kendinden vazgeçme,
- Dini açıdan manevi boyutuna inanmamak ve görmezden gelmek olarak ifade edilmektedir.

1.6. Ergenlerde Umutsuzluk

Günümüzde sosyal, kültürel ve ekonomik koşulların hızla değişime uğraması, insan yaşamının en önemli dönemlerinden biri olan, psikososyal gelişiminde çalkantılı bir dönem olan ergenliğin daha da zorlu geçmesine sebep olmaktadır. Yaşanan sosyal ve ekonomik sorunlar, işsizlik, üniversiteye giriş ve eğitimle ilgili sorunlar ergenlerin ruhsal gelişimlerini ve ruh sağlıklarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu dönemde yaşanan en önemli ruhsal sorunlardan biride umutsuzluktur. Eğitim ve öğretimle ilgili sorunlar, işsizlik, yoksunluk ve maddi imkansızlıklar gibi sebepler ergenlerin umutsuzluk düzeylerini daha da artırmaktadır (Çelik, 2014).

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ve araştırmada kullanılan araçlar açıklanmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Spor Bilimleri Sınavlarına Hazırlanan Adayların Kariyer Farkındalıkları İle Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi doğrultusunda nicel araştırma modellerinden genel tarama deseninden yararlanılarak yapılmıştır. Nicel araştırma, olayları ve durumları nesnelleştirerek ölçüp (Cohen ve Manion, 2007) sayısal verilerle açıklanabilir hale getiren çalışmalardır (Creswell, 2013).

Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel tarama modelleri içerisinde yer alan ilişkisel tarama modeli ise; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2012).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Yapmış olduğumuz araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim öğretim dönemine Üniversitelerin Spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ankara ilinde Üniversitelerin Spor bilimleri fakültelerine hazırlanan 166 kadın ve 209 erkek toplamda 375 bireylerden oluşmaktadır. Kullanılacak örnekleme yöntemi ise Üniversitelerin Spor bilimleri fakültelerine hazırlanan bireyler örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Tablo 2.1. Katılımcıların demografik özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	166	44,3
	Erkek	209	55,7
	Toplam	375	100,0
Mezun Olduğunuz Lise	Spor Lisesi	16	4,3
	Anadolu Lisesi	196	52,3
	Meslek Lisesi	105	28,0
	İmam Hatip Lisesi	32	8,5
	Diğer	26	6,9
	Toplam	375	100,0
Anne Eğitim Durumu	İlköğretim	219	58,4
	Lise	123	32,8
	Üniversite	33	8,8
	Toplam	375	100,0
Baba Eğitim Durumu	İlköğretim	188	50,1
	Lise	123	32,8
	Üniversite	64	17,1
	Toplam	375	100,0
Bölüm	Beden Eğitimi Öğretmenliği	139	37,1
	Antrenörlük Eğitimi	191	50,9
	Diğer	45	12,0
	Toplam	375	100,0
Anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir	Otoriter	88	23,5
	Aşırı Koruyucu	52	13,9
	Demokratik	184	49,1
	Tutarsız	29	7,7
	İlgisiz	22	5,9
	Toplam	375	100,0
Tercih Nedeni	Bölüme Giriş Puanından Dolayı	43	11,5
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgiğimden Dolayı	279	74,4
	Diğer	53	14,1
	Toplam	375	100,0
Yapmak İsteddiğiniz Meslek	Öğretmenlik	116	30,9
	Antrenörlük	151	40,3
	Akademisyen	25	6,7
	Yönetici	18	4,8
	Diğer	65	17,3
	Toplam	375	100,0
Aile Gelir Düzeyi	Asgari Ücret ve Altı	40	10,7
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası	142	37,9
	4001 TL – 6000 TL Arası	115	30,7
	6001 TL ve Üzeri	78	20,8
	Toplam	375	100,0
Spor Yapma Durumunuz	Lisanslı olarak yapıyorum	182	48,5
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum	164	43,7
	Yapmıyorum	29	7,7
	Toplam	375	100,0

Tablo 2.1'e bakıldığında katılımcıların %44,3'ünün kadın, %55,7'sinin erkek olduğu, %4,3'ünün spor lisesi, %52,3'ünün Anadolu lisesi, %28'inin meslek lisesi, %8,5'inin imam hatip lisesi ve %6,9'unun diğer lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların anne eğitim durumu incelendiğinde, %58,4'ünün ilköğretim, %32,8'inin lise, %17,1'inin üniversite mezunu olduğu, baba eğitim düzeyi değerlendirildiğinde, %50,1'inin ilköğretim, %32,8'inin lise, %17,1'inin üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir. %37,1'inin beden eğitimi öğretmenliğini,

%50,9'unun antrenörlük eğitimi, %12'sinin diğer bölümleri tercih ettiği, katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna %23,5'inin otoriter, %13,9'unun aşırı koruyucu, %49,1'inin demokratik, %7,7'sinin tutarsız, %5,9'unun ilgisiz cevabı verdiği görülmektedir. Bölümü tercih etme nedenin %11,5'inin bölüme giriş puanından dolayı, %74,4'ünün bölüme ve mesleğe olan ilgisinden dolayı, %14,1'inin diğer cevabını verdiği görülmektedir. Mezuniyetiniz sonrası yapmak istediğiniz meslek sorusuna %30,9'unun öğretmenlik, %40,3'ünün antrenörlük, %6,7'sinin akademisyen, %4,8'inin yönetici ve %17,3'ünün diğer cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların aile gelir düzeyi %10,7'sinin asgari ücret ve altı, %37,9'unun asgari ücret- 4000 tl arası, %30,7'sinin 4001 tl – 6000 tl arası, %20,8'inin 6001 TL ve Üzeri olduğu görülmektedir. %48,5'inin lisanslı olarak spor yaptığı, %43,7'sinin boş zamanını değerlendirmek için spor yaptığı, %7,7'sinin spor yapmadığı tespit edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Bu araştırmada, Kişisel bilgi formu, Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler elektronik ortama aktarılıp katılımcıların soruları yanıtlanması istenmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Konuyla ilgili alanyazın incelenerek araştırmacı tarafından geliştirilmiş 12 sorudan meydana gelen kişisel bilgi formunda Üniversitelerin Spor bilimleri bölümlerine hazırlanan bireylerin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla (cinsiyet, yaş, mezun olduğu lise, seçmeyi düşündüğü bölüm, bölüm seçme nedeni, mezuniyet sonrası yönelmeyi düşündüğü meslek, anne-babanın bireylere karşı eğitim tutumu, babanın ve annenin eğitim durumu, ailenin aylık gelir durumu, aktif spor yapma durumu ve spor yaşları) gibi özellikleri sorgulayan sorular bulunmaktadır.

2.3.2. Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği (MKFÖ)

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği Yaşar ve Sunay (2019) tarafından spor bilimleri alanında eğitim alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarını ölçmek için geliştirilmiştir. MKFÖ, 5'li likert tipi (1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) toplamda 18 madde ve 4 alt boyuttan (1-6'cı sorular mesleki gelişim yatkınlığı, 7-10'cu sorular

mesleki hazır bulunma, 11-14' cü sorular mesleki bilinç, 15- 18 'ci sorular mesleki öz güven) alt boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenirliğini tespit etmek için yapılan Cronbach Alfa değeri 921 olarak saptanmıştır.

Tablo 2.2 Mesleki kariyer farkındalık ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,406	,799
Madde 2	,415	,799
Madde 3	,356	,803
Madde 4	,423	,798
Madde 5	,481	,794
Madde 6	,482	,795
Madde 7	,422	,798
Madde 8	,540	,794
Madde 9	,496	,795
Madde 10	,567	,790
Madde 11	,335	,803
Madde 12	,457	,798
Madde 13	,479	,795
Madde 14	,450	,796
Madde 15	,281	,808
Madde 16	,431	,798
Madde 17	,030	,817
Madde 18	,088	,817
18 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,819

Tablo 2.2'ye bakıldığında, ölçekten elde edilen Cronbach's Alpha değeri; ölçeğin yeterli ölçüde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Burada hareketle katılımcıların ölçeğe verdikleri yanıtlar kendi içerisinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

2.3.3. Beck Umutsuzluk Ölçeği(BUÖ)

Beck ve ark., (1974) tarafından geliştirilen Beck Umutsuzluk Ölçeği bireyin geleceğe yönelik karamsarlık düzeyini belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçeğinin yanıtlanması; bireyden kendisine en uygun gelen ifadeler için "evet", kendisine uygun olmayan ifadeler için "hayır" şıkkını işaretlemesi istenmektedir. Yanıtlanan ifadelerden 11 doğru 9 yanlış yanıt anahtarı vardır. Bunlardan 2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18 ve 20'nci sorulara verilen yanıt evet ise 1 puan 1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19'uncu sorulara verilen yanıt hayır ise 1 puan verilmektedir. Bunların aksi verilen cevaplarda ise 0 puan verilmektedir. 1, 6, 13, 15, 19'uncu önermeler gelecekle ilgili duyguları, 2, 3, 9, 11, 12, 16, 17, 20'nci önermeler motivasyon kaybını, 4, 7, 8, 14, 18'nci önermeler de gelecekle ilgili beklentileri ifade etmektedir. Elde edilen toplam puan "umutsuzluk"

puanını oluşturmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 0-20 arasında değişmektedir. Alınan puanın yüksek olması bireydeki umutsuzluğun yüksek olduğunu göstermektedir.

Beck ve Steer (1988) de denekleri yanıtlarına göre dört grup içinde sınıflandırmış ve 0 ile 3 arası umutsuzluğun tamamen olmadığını, 4 ile 8 arası hafif umutsuzluk olduğunu, 9 ile 14 arası orta seviyede umutsuzluk olduğunu, 15 ile 20 arası ileri derecede umutsuzluk olduğunu bildirmişlerdir (Duman ve ark., 2009). Beck Umutsuzluk Ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması Seber (1991) ve Durak (1994) tarafından yapılmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Seber (1991) tarafından 0.86 ve Durak (1994) tarafından 0.85 olarak bulunmuştur (Doğan, 2012).

Tablo 2.3. Beck umutsuzluk ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,513	,852
Madde 2	,252	,861
Madde 3	,349	,858
Madde 4	,294	,863
Madde 5	,427	,856
Madde 6	,561	,853
Madde 7	,627	,849
Madde 8	,325	,861
Madde 9	,559	,851
Madde 10	,383	,857
Madde 11	,685	,846
Madde 12	,199	,867
Madde 13	,530	,852
Madde 14	,442	,856
Madde 15	,621	,848
Madde 16	,433	,856
Madde 17	,497	,853
Madde 18	,635	,847
Madde 19	,547	,853
Madde 20	,386	,858
20 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,861

Tablo 2.3'e bakıldığında, ölçekten elde edilen Cronbach's Alpha değeri; ölçeğin yeterli ölçüde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Burada hareketle katılımcıların ölçeğe verdikleri yanıtlar kendi içerisinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 2.4. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları

	Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	375	-,804	1,872	,000
	Mesleki Hazır Bulunma	375	-,485	1,555	,000
	Mesleki Bilinç	375	-,715	1,415	,000
	Mesleki Öz Güven	375	-,214	,271	,000
	Genel Toplam	375	-,533	1,156	,000
Umutsuzluk Ölçeği	Umut	375	1,695	2,485	,000
	Motivasyon Kaybı	375	1,978	,769	,000
	Gelecek Beklentileri	375	1,623	,500	,000
	Genel Toplam	375	1,293	1,140	,000

Tablo 2.4'te ölçeklerin çarpıklık ve basıklık, kolmogorov ve smirnov testi sonuçlarına bakıldığında, ölçeklerin genel skoru ve alt boyutlardan edinilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu görülmektedir. Normal dağılım eğrileri değerlendirildiğinde; normallikten sapmaların olduğu tespit edilmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların, $\pm 1,5$ ve ± 2 aralığında bulunmadığı ve elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler değerlendirilir iken tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri (ortalama, standart sapma, frekans, yüzde) kullanılmıştır. Verilerin karşılaştırılmasında; verilerin normal dağılım göstermediği çarpıklık-basıklık ve Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlenmiş olup non-parametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda iki grup arasındaki fark Mann Whitney U Testi ile ikiden fazla olan gruplarda ise Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Kruskal Wallis testinde farklılığın hangi grubun lehine olduğunu tespit etmek için ise Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Mesleki kariyer farkındalığı ile umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkinin tespiti için de Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi ise $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1 Araştırma Bulguları

Tablo 3.1. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi

	Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği	Mesleki Gelişim Yatkınlığı	375	6,00	30,00	23,04±3,53
	Mesleki Hazır Bulunma	375	6,00	20,00	16,33±2,18
	Mesleki Bilinç	375	8,00	20,00	16,94±2,03
	Mesleki Öz Güven	375	10,00	20,00	16,30±1,78
	Genel Toplam	375	44,00	89,00	72,62±7,20
Umutsuzluk Ölçeği	Umut	375	,00	7,00	1,24±1,67
	Motivasyon Kaybı	375	,00	8,00	2,43±1,79
	Gelecek Beklentileri	375	,00	5,00	1,10±1,41
	Genel Toplam	375	,00	20,00	4,77±4,15

Tablo 3.1 incelendiğinde, Mesleki kariyer farkındalık ölçeği; mesleki gelişim yatkınlığı boyutu ortalaması 23,04±3,53, mesleki hazır bulunma ortalaması 16,33±2,18, mesleki bilinç ortalaması 16,94±2,03, mesleki öz güven ortalaması 16,30±1,78, mesleki kariyer farkındalık genel skor ortalaması 72,62±7,20 olarak tespit edilmiştir. Umutsuzluk ölçeği; umut boyutu ortalaması 1,24±1,67, motivasyon kaybı ortalaması 2,43±1,79, gelecek beklentileri ortalaması 1,10±1,41 umutsuzluk genel skor ortalaması 4,77±4,15 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Kadın	166	190,45	31615,50	16939,50	,694
	Erkek	209	186,05	38884,50		
Mesleki Hazır Bulunma	Kadın	166	179,67	29825,50	15964,50	,178
	Erkek	209	194,61	40674,50		
Mesleki Bilinç	Kadın	166	180,98	30042,50	16181,50	,255
	Erkek	209	193,58	40457,50		
Mesleki Öz Güven	Kadın	166	181,54	30135,00	16274,00	,296
	Erkek	209	193,13	40365,00		
Genel Toplam	Kadın	166	183,78	30507,00	16646,00	,501
	Erkek	209	191,35	39993,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.2’de cinsiyete göre mesleki farkındalık düzeyi; alt boyutlarında ve genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 3.3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Umut	Kadın	166	179,43	29786,00	15925,00	,148
	Erkek	209	194,80	40714,00		
Motivasyon Kaybı	Kadın	166	172,89	28699,00	14838,00	,014*
	Erkek	209	200,00	41801,00		
Gelecek Beklentileri	Kadın	166	182,75	30337,00	16476,00	,370
	Erkek	209	192,17	40163,00		
Genel Toplam	Kadın	166	176,87	29360,50	15499,50	,074
	Erkek	209	196,84	41139,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.3'te cinsiyete göre umutsuzluk düzeyi; motivasyon kaybı alt boyutunda anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Umut, gelecek beklentileri alt boyutlarında, ve umutsuzluk genel skorunda anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 3.4. Katılımcıların mezun oldukları lise durumlarına göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mezuniyet	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Spor Lisesi ¹	16	184,59	4	2,674	,614	-
	Anadolu Lisesi ²	196	190,60				
	Meslek Lisesi ³	105	194,75				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	172,47				
	Diğer ⁵	26	162,37				
Mesleki Hazır Bulunma	Spor Lisesi ¹	16	161,66	4	7,944	,094	-
	Anadolu Lisesi ²	196	183,69				
	Meslek Lisesi ³	105	209,82				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	180,63				
	Diğer ⁵	26	157,67				
Mesleki Bilinç	Spor Lisesi ¹	16	142,97	4	5,777	,216	-
	Anadolu Lisesi ²	196	189,24				
	Meslek Lisesi ³	105	195,88				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	200,34				
	Diğer ⁵	26	159,38				
Mesleki Öz Güven	Spor Lisesi ¹	16	213,81	4	5,075	,280	-
	Anadolu Lisesi ²	196	183,53				
	Meslek Lisesi ³	105	202,61				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	165,66				
	Diğer ⁵	26	174,35				
Genel Toplam	Spor Lisesi ¹	16	173,22	4	5,620	,229	-
	Anadolu Lisesi ²	196	188,83				
	Meslek Lisesi ³	105	201,31				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	178,83				
	Diğer ⁵	26	148,33				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.4 değerlendirildiğinde, mezun oldukları lise durumlarına göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel puanlarında ve alt boyutlarda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 3.5. Katılımcıların mezun oldukları lise durumlarına göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mezuniyet	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Spor Lisesi ¹	16	174,34	4	3,800	,434	-
	Anadolu Lisesi ²	196	186,04				
	Meslek Lisesi ³	105	181,11				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	213,72				
	Diğer ⁵	26	207,37				
Motivasyon Kaybı	Spor Lisesi ¹	16	152,19		12,091	,017*	2-3
	Anadolu Lisesi ²	196	175,83				
	Meslek Lisesi ³	105	216,52				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	191,70				
	Diğer ⁵	26	182,02				
Gelecek Beklentileri	Spor Lisesi ¹	16	176,81		1,509	,825	-
	Anadolu Lisesi ²	196	190,06				
	Meslek Lisesi ³	105	192,42				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	181,84				
	Diğer ⁵	26	169,10				
Genel Toplam	Spor Lisesi ¹	16	154,72		4,335	,363	-
	Anadolu Lisesi ²	196	181,98				
	Meslek Lisesi ³	105	201,92				
	İmam Hatip Lisesi ⁴	32	199,80				
	Diğer ⁵	26	183,12				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.5 değerlendirildiğinde, mezun oldukları lise durumlarına göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; motivasyon kaybı alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<,050). Bu durumun anadolu lisesi ile meslek lisesi arasındaki farktan kaynaklandığı görülmektedir. Umut, gelecek beklentileri ve umutsuzluk düzeyi genel skorunda anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 3.6. Katılımcıların anne eğitim durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi

	Anne Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	İlköğretim ¹	219	183,58	2	1,034	,596	-
	Lise ²	123	195,93				
	Üniversite ³	33	187,74				
Mesleki Hazır Bulunma	İlköğretim ¹	219	190,26		,309	,857	-
	Lise ²	123	186,01				
	Üniversite ³	33	180,41				
Mesleki Bilinç	İlköğretim ¹	219	193,56		4,372	,112	-
	Lise ²	123	172,63				
	Üniversite ³	33	208,38				
Mesleki Öz Güven	İlköğretim ¹	219	193,25		1,664	,435	-
	Lise ²	123	177,86				
	Üniversite ³	33	190,97				
Genel Toplam	İlköğretim ¹	219	187,69		,094	,954	-
	Lise ²	123	187,09				
	Üniversite ³	33	193,45				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.6 incelendiğinde anne eğitim düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel puanında ve alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.7. Katılımcıların anne eğitim durumuna göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi

	Anne Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	İlköğretim ¹	219	189,35	2	,403	,817	-
	Lise ²	123	183,74				
	Üniversite ³	33	194,91				
Motivasyon Kaybı	İlköğretim ¹	219	186,29		,506	,776	-
	Lise ²	123	187,73				
	Üniversite ³	33	200,38				
Gelecek Beklentileri	İlköğretim ¹	219	188,18		,896	,639	-
	Lise ²	123	183,79				
	Üniversite ³	33	202,52				
Genel Toplam	İlköğretim ¹	219	189,11		,676	,713	-
	Lise ²	123	182,92				
	Üniversite ³	33	199,53				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.7 incelendiğinde anne eğitim düzeyine göre umutsuzluk düzeyi; genel puanında ve alt boyutlarda anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 3.8. Katılımcıların baba eğitim durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi

	Baba Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	İlköğretim ¹	188	180,28	2	3,121	,210	-
	Lise ²	123	201,96				
	Üniversite ³	64	183,83				
Mesleki Hazır Bulunma	İlköğretim ¹	188	183,43		,999	,607	-
	Lise ²	123	195,71				
	Üniversite ³	64	186,61				
Mesleki Bilinç	İlköğretim ¹	188	190,33		,197	,906	-
	Lise ²	123	184,95				
	Üniversite ³	64	187,02				
Mesleki Öz Güven	İlköğretim ¹	188	187,77		2,515	,284	-
	Lise ²	123	197,16				
	Üniversite ³	64	171,08				
Genel Toplam	İlköğretim ¹	188	182,56		1,663	,435	-
	Lise ²	123	198,28				
	Üniversite ³	64	184,21				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.8 incelendiğinde katılımcıların baba eğitim düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel skorunda ve alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.9. Katılımcıların baba eğitim durumuna göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi

	Baba Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	İlköğretim ¹	188	184,47	2	,936	,626	-
	Lise ²	123	187,80				
	Üniversite ³	64	198,76				
Motivasyon Kaybı	İlköğretim ¹	188	190,60		,782	,677	-
	Lise ²	123	181,21				
	Üniversite ³	64	193,41				
Gelecek Beklentileri	İlköğretim ¹	188	190,74		,881	,644	-
	Lise ²	123	181,11				
	Üniversite ³	64	193,19				
Genel Toplam	İlköğretim ¹	188	190,99		1,417	,478	-
	Lise ²	123	178,81				
	Üniversite ³	64	196,88				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.9 incelendiğinde baba eğitim düzeyine göre umutsuzluk düzeyi; genel puanında ve alt boyutlarda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 3.10. Katılımcıların tercih edecekleri bölüme göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi

	Bölüm	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	137,38	2	13,184	,001	1-2
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	198,62				
	Diğer ³	53	173,16				
Mesleki Hazır Bulunma	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	161,51		3,671	,160	-
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	189,33				
	Diğer ³	53	202,47				
Mesleki Bilinç	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	159,53		3,694	,158	-
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	190,49				
	Diğer ³	53	197,96				
Mesleki Öz Güven	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	180,10		,907	,635	-
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	186,98				
	Diğer ³	53	199,78				
Genel Toplam	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	146,62		7,100	,029	1-2
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	193,47				
	Diğer ³	53	192,75				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.10 incelendiğinde tercih edecekleri bölüme göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda ve mesleki kariyer farkındalık genel skorunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun Beden Eğitimi Öğretmenliği ile antrenörlük eğitimi arasındaki farktan kaynaklandığı görülmüştür. Mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki öz güven alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 3.11. Katılımcıların tercih edecekleri bölüme göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi

	Bölüm	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	224,59	2	6,234	,044*	1-2
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	183,22				
	Diğer ³	53	183,48				
Motivasyon Kaybı	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	234,30		13,305	,001*	1-2
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	176,88				
	Diğer ³	53	208,98				
Gelecek Beklentileri	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	217,65		4,570	,102	-
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	182,67				
	Diğer ³	53	192,02				
Genel Toplam	Beden Eğitimi Öğretmenliği ¹	43	233,49		9,323	,009*	1-2
	Antrenörlük Eğitimi ²	279	180,03				
	Diğer ³	53	193,05				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.11 incelendiğinde, tercih edecekleri bölüme göre umutsuzluk düzeyi, umut, motivasyon kaybı ve umutsuzluk genel skorunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun Beden Eğitimi Öğretmenliği ile antrenörlük eğitimi arasındaki fark kaynaklandığı görülmüştür. Gelecek beklentileri alt boyutundaysa anlamlı bir fark yer almamaktadır (p>0,05).

Tablo 3.12. Katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Otoriter ¹	88	198,63	4	17,909	,001*	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	171,31				
	Demokratik ³	184	202,43				
	Tutarsız ⁴	29	135,41				
	İlgisiz ⁵	22	133,52				
Mesleki Hazır Bulunma	Otoriter ¹	88	194,69	4	1,529	,821	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	182,89				
	Demokratik ³	184	190,33				
	Tutarsız ⁴	29	173,76				
	İlgisiz ⁵	22	172,59				
Mesleki Bilinç	Otoriter ¹	88	199,02	4	2,916	,572	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	186,83				
	Demokratik ³	184	187,07				
	Tutarsız ⁴	29	160,50				
	İlgisiz ⁵	22	190,75				
Mesleki Öz Güven	Otoriter ¹	88	196,00	4	2,162	,706	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	200,46				
	Demokratik ³	184	182,08				
	Tutarsız ⁴	29	176,02				
	İlgisiz ⁵	22	191,82				
Genel Toplam	Otoriter ¹	88	197,57	4	7,620	,107	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	178,88				
	Demokratik ³	184	195,89				
	Tutarsız ⁴	29	149,38				
	İlgisiz ⁵	22	156,23				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.12 değerlendirildiğinde, katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 3.13. Katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Otoriter ¹	88	192,31	4	2,464	,651	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	185,38				
	Demokratik ³	184	181,82				
	Tutarsız ⁴	29	201,53				
	İlgisiz ⁵	22	210,75				
Motivasyon Kaybı	Otoriter ¹	88	195,93	4	7,314	,120	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	191,93				
	Demokratik ³	184	176,27				
	Tutarsız ⁴	29	195,38				
	İlgisiz ⁵	22	235,32				
Gelecek Beklentileri	Otoriter ¹	88	183,28	4	7,072	,132	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	180,00				
	Demokratik ³	184	182,96				
	Tutarsız ⁴	29	227,22				
	İlgisiz ⁵	22	216,23				
Genel Toplam	Otoriter ¹	88	195,10	4	6,177	,186	-
	Aşırı Koruyucu ²	52	186,27				
	Demokratik ³	184	177,22				
	Tutarsız ⁴	29	208,21				
	İlgisiz ⁵	22	227,18				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.13 değerlendirildiğinde, katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre umutsuzluk düzeyi alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.14. Katılımcıların tercih nedenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	137,38				
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	198,62		13,184	,001*	1-2
	Diğer ³	53	173,16				
Mesleki Hazır Bulunma	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	161,51				
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	189,33		3,671	,160	-
	Diğer ³	53	202,47				
Mesleki Bilinç	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	159,53				
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	190,49	2	3,694	,158	-
	Diğer ³	53	197,96				
Mesleki Öz Güven	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	180,10				
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	186,98		,907	,635	-
	Diğer ³	53	199,78				
Genel Toplam	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	146,62				
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	193,47		7,100	,029*	1-2
	Diğer ³	53	192,75				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.14 incelendiğinde tercih nedenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; mesleki gelişim yatkınlığı boyutunda ve genel puanında anlamlı bir fark görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumun tercih nedeni bölüme giriş puanından dolayı ile bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı arasındaki farktan kaynaklandığı görülmüştür. Diğer alt boyutlardaysa anlamlı bir fark yer almamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 3.15. Katılımcıların tercih nedenine göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	224,59	2	6,234	,044*	1-2
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	183,22				
	Diğer ³	53	183,48				
Motivasyon Kaybı	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	234,30		13,305	,001*	1-2
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	176,88				
	Diğer ³	53	208,98				
Gelecek Beklentileri	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	217,65		4,570	,102	-
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	182,67				
	Diğer ³	53	192,02				
Genel Toplam	Bölüme Giriş Puanından Dolayı ¹	43	233,49		9,323	,009*	1-2
	Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı ²	279	180,03				
	Diğer ³	53	193,05				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.15 incelendiğinde katılımcıların tercih nedenine göre umutsuzluk düzeyi; umut, motivasyon kaybı alt boyutlarında ve genel puanında anlamlı fark görülmüştür (p<0,05). Bu durumun tercih nedeni bölüme giriş puanından dolayı ile bölüme ve mesleğe olan ilgimden dolayı arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Gelecek beklentileri alt boyutunda anlamlı bir fark yer almamaktadır (p>0,05).

Tablo 3.16. Katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Öğretmenlik ¹	116	191,38	4	22,827	,000**	1-4 2-4
	Antrenörlük ²	151	199,44				
	Akademisyen ³	25	145,52				
	Yönetici ⁴	18	85,36				
	Diğer ⁵	65	200,16				
Mesleki Hazır Bulunma	Öğretmenlik ¹	116	191,92		2,341	,673	-
	Antrenörlük ²	151	188,69				
	Akademisyen ³	25	162,96				
	Yönetici ⁴	18	168,97				
	Diğer ⁵	65	194,31				
Mesleki Bilinç	Öğretmenlik ¹	116	197,23		4,288	,368	-
	Antrenörlük ²	151	189,42				
	Akademisyen ³	25	185,02				
	Yönetici ⁴	18	143,56				
	Diğer ⁵	65	181,68				
Mesleki Öz Güven	Öğretmenlik ¹	116	177,29		2,664	,616	-
	Antrenörlük ²	151	196,50				
	Akademisyen ³	25	200,92				
	Yönetici ⁴	18	187,58				
	Diğer ⁵	65	182,51				
Genel Toplam	Öğretmenlik ¹	116	194,19		7,539	,110	-
	Antrenörlük ²	151	193,42				
	Akademisyen ³	25	163,66				
	Yönetici ⁴	18	128,22				
	Diğer ⁵	65	190,27				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.16 değerlendirildiğinde, katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda anlamlı fark görülmüştür ($p>0,05$). Bu durumun öğretmenlik ile yönetici ve antrenörlük ile yönetici meslekleri arasındaki farktan kaynaklandığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda ve genel skorda anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.17. Katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Öğretmenlik ¹	116	193,99	4	2,882	,578	-
	Antrenörlük ²	151	181,07				
	Akademisyen ³	25	179,50				
	Yönetici ⁴	18	218,58				
	Diğer ⁵	65	188,22				
Motivasyon Kaybı	Öğretmenlik ¹	116	164,13	4	12,374	,015*	1-4
	Antrenörlük ²	151	198,59				
	Akademisyen ³	25	190,74				
	Yönetici ⁴	18	243,86				
	Diğer ⁵	65	189,48				
Gelecek Beklentileri	Öğretmenlik ¹	116	183,66	4	2,977	,562	-
	Antrenörlük ²	151	184,32				
	Akademisyen ³	25	185,74				
	Yönetici ⁴	18	223,31				
	Diğer ⁵	65	195,39				
Genel Toplam	Öğretmenlik ¹	116	174,57	4	6,428	,169	-
	Antrenörlük ²	151	189,56				
	Akademisyen ³	25	193,18				
	Yönetici ⁴	18	241,61				
	Diğer ⁵	65	191,51				

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 3.17 değerlendirildiğinde, yapmak istedikleri meslek değişkenine göre umutsuzluk düzeyi; motivasyon kaybı alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durumun öğretmenlik ile yönetici meslekleri arasındaki fark kaynaklandığı görülmüştür. Diğer alt boyutlarda ve genel skorda anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3.18. Katılımcıların aile gelir düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Aile Gelir Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	181,88	3	,267	,666	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	186,44				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	191,08				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	189,44				
Mesleki Hazır Bulunma	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	195,00		3,547	,315	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	199,03				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	181,93				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	173,28				
Mesleki Bilinç	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	181,86		,725	,867	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	190,13				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	192,31				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	180,91				
Mesleki Öz Güven	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	217,59		4,175	,243	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	178,77				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	187,53				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	190,33				
Genel Toplam	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	193,64		,186	,980	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	187,06				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	189,14				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	185,14				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.18 değerlendirildiğinde, aile gelir düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi genel puanı ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 3.19. Katılımcıların aile gelir düzeyine göre umutsuzluk düzeylerinin değerlendirilmesi

	Aile Gelir Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	205,74	3	1,594	,661	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	188,09				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	182,09				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	187,46				
Motivasyon Kaybı	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	203,29		1,854	,603	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	179,87				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	189,30				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	193,04				
Gelecek Beklentileri	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	188,88		,470	,925	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	184,89				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	187,13				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	194,50				
Genel Toplam	Asgari Ücret ve Altı ¹	40	208,98		2,028	,567	-
	Asgari Ücret- 4000 TL Arası ²	142	183,21				
	4001 TL – 6000 TL Arası ³	115	184,20				
	6001 TL ve Üzeri ⁴	78	191,56				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.19 değerlendirildiğinde, katılımcıların aile gelir düzeyine göre umutsuzluk düzeyi genel puanı ve alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.20. Katılımcıların spor yapma durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyinin değerlendirilmesi

	Spor Yapma Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	198,40	2	11,217	,004*	1-3 2-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	187,38				
	Yapmıyorum ³	29	126,22				
Mesleki Hazır Bulunma	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	206,61	2	16,039	,000**	1-3 2-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	177,87				
	Yapmıyorum ³	29	128,50				
Mesleki Bilinç	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	195,05	2	4,445	,108	-
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	186,84				
	Yapmıyorum ³	29	150,36				
Mesleki Öz Güven	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	206,55	2	11,949	,003*	1-3 2-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	174,14				
	Yapmıyorum ³	29	149,95				
Genel Toplam	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	205,82	2	15,216	,000**	1-3 2-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	178,97				
	Yapmıyorum ³	29	127,22				

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 3.20 incelendiğinde spor yapma durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel skorunda, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki öz güven alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumun lisanslı olarak yapıyorum ile yapmıyorum ve boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ile yapmıyorum arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Mesleki bilinç boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 3.21. Katılımcıların spor yapma durumuna göre umutsuzluk düzeyinin değerlendirilmesi

	Spor Yapma Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Umut	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	181,05	2	2,866	,239	-
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	191,13				
	Yapmıyorum ³	29	213,93				
Motivasyon Kaybı	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	173,68		7,010	,030*	1-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	199,05				
	Yapmıyorum ³	29	215,34				
Gelecek Beklentileri	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	178,27		8,200	,017*	1-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	190,40				
	Yapmıyorum ³	29	235,50				
Genel Toplam	Lisanslı olarak yapıyorum ¹	182	175,81		6,885	,032*	1-3
	Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ²	164	194,49				
	Yapmıyorum ³	29	227,76				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.21 incelendiğinde spor yapma durumuna göre umutsuzluk düzeyi genel skorunda, motivasyon kaybı ve gelecek beklentileri alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun lisanslı olarak yapıyorum ile yapmıyorum arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Umut alt boyutundaysa anlamlı bir fark yer almamaktadır (p>0,05).

Tablo 3.22. Mesleki kariyer farkındalık ile umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

		Umut	Motivasyon Kaybı	Gelecek Beklentileri	Genel Toplam
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	r	-,313	-,336	-,360	-,420
	p	,000	,000	,000	,000
Mesleki Hazır Bulunma	r	-,299	-,232	-,251	-,314
	p	,000	,000	,000	,000
Mesleki Bilinç	r	-,296	-,200	-,255	-,280
	p	,000	,000	,000	,000
Mesleki Öz Güven	r	-,224	-,046	-,111	-,142
	p	,000	,377	,031	,006
Genel Toplam	r	-,372	-,296	-,338	-,208
	p	,000	,000	,000	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.22 incelendiğinde Mesleki gelişim yatkınlığı ile umut (r=-,313;p=,000), motivasyon kaybı (r=-,336;p=,000), gelecek beklentileri (r=-,360; p=,000), umutsuzluk genel skoru (r=-,420;p=,000) arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Mesleki hazır bulunma boyutu ile umut (r=-,299;p=,000), motivasyon kaybı (r=-,232;p=,000), gelecek beklentileri (r=-,251; p=,000), umutsuzluk genel skoru (r=-,314; p=,000) arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Mesleki bilinç boyutu ile umut (r=-,296;p=,000), motivasyon

kaybı ($r=-,200;p=,000$), gelecek beklentileri ($r=-,255; p=,000$), umutsuzluk genel skoru ($r=-,280; p=,000$) arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Mesleki öz güven boyutu ile umut ($r=-,224;p=,000$), gelecek beklentileri ($r=-,131; p=,031$), umutsuzluk genel skoru ($r=-,208; p=,000$) arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Mesleki kariyer farkındalık genel skoru ile umut ($r=-,372;p=,000$), motivasyon kaybı ($r=-,296;p=,000$), gelecek beklentileri ($r=-,338; p=,000$), umutsuzluk genel skoru ($r=-,208; p=,000$) arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Başka bir ifadeyle mesleki farkındalık düzeyi arttıkça umutsuzluk düzeyi azalmaktadır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu bölümlerine hazırlanan bireylerin kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygıları arasındaki ilişkiyi incelediğimiz araştırmamızda elde edilen sonuçlar literatür çalışmalarıyla ilişkilendirilip bu bölümde tartışılıp sunulmuştur.

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği; mesleki gelişim yatkınlığı boyutu ortalaması $23,04 \pm 3,53$, mesleki hazır bulunma ortalaması $16,33 \pm 2,18$, mesleki bilinç ortalaması $16,94 \pm 2,03$, mesleki öz güven ortalaması $16,30 \pm 1,78$, mesleki kariyer farkındalık genel skor ortalaması $72,62 \pm 7,20$ olarak tespit edilmiştir. Umutsuzluk ölçeği; umut boyutu ortalaması $1,24 \pm 1,67$, motivasyon kaybı ortalaması $2,43 \pm 1,79$, gelecek beklentileri ortalaması $1,10 \pm 1,41$ umutsuzluk genel skor ortalaması $4,77 \pm 4,15$ olarak tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan öğrencilerin mesleki farkındalık düzeylerinin çok yüksek olmasa da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (100 puan üzerinden ortalama $72,62 \pm 7,20$). Öğrencilerin kariyer geliştirme için gerekli olduğunu, kariyerlerini geliştirmek için çalışmalarda bulunmalarının farkında oldukları fakat bu farkındalığı davranışlarına yeteri kadar yansıtmadıkları düşünülebilir. Bununla birlikte umutsuzluk düzeylerinin ise düşük olduğu görülmektedir. Bu durum öğrencilerin gelecek kaygısı yaşamadığı, geleceğe yönelik umutlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Güner'in (2021) yapmış olduğu çalışmada da öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalık ölçeğinin mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutlarında orta üstü ve yüksek düzeyde farkındalıklarının olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki farkındalık düzeyi; alt boyutlarında ve genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre umutsuzluk düzeyi; motivasyon kaybı alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Umut, gelecek beklentileri alt boyutlarında ve umutsuzluk genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Kadınların toplumdaki ve iş hayatındaki yeri, cinsiyet eşitsizliği gibi olguların kız öğrenciler üzerinde umutsuzluğa neden olabileceği düşünülmektedir, ve bu durumun motivasyon kaybına sebep olacağı öngörülmektedir.

Buna karşın kariyerlerine yönelik mesleki farkındalık düzeylerinin hem kız hem erkek öğrencilerde benzer düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Hakim'in (2006) yapmış olduğu ‘‘Kadın, Kariyer ve İş Yaşamı Seçimi’’ adlı çalışmada kadınların ve erkeklerin kariyer seçimi, gelişimi ve süreci arasında beklentilerin ve genel kanının tersine çok fazla fark olmadığı ve cinsiyet değişkeninin kişinin kariyer sürecine direkt etki etmediği tespit edilmiştir. Pot ve ark., (2014) yapmış olduğu ‘‘Okul Sporları ve Kimlik Oluşumu: Sosyalleşme mi, Seçim mi?’’ adlı çalışmaya toplamda 304 sporcu/öğrenci katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kadın öğrencilerin kariyerlerini yönlendirmelerine ilişkin öğrenci kimlikleri sporcu kimliklerinin önüne geçmiştir. Erkek öğrencilerde ise bu durum daha çok erkek öğrencilerin sportif kimliklerine yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu üzerinedir. Guoying'in (2011) yapmış olduğu ‘‘Çin'deki İstihdam ve Kariyer Gelişiminin Cinsiyetlere Göre Karşılaştırılması’’ adlı çalışmasında kadınların işe girme ve işte yükselme faaliyetlerinde erkeklere göre dezavantajlı oldukları ifade edilmektedir. Kadınların genellikle işe girme konusunda yaşadıkları beklenti düşüklüğü ile kadın üniversite öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalıklarının erkek öğrencilere göre daha düşük olmasıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Genel itibariyle mesleki kariyer çerçevesinde yapılan çalışmalarda cinsiyet parametresi önemli bir değişken olarak kullanılmaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle cinsiyet değişkeni bireylerin kariyer çerçevesinde değerlendirilebilecek algılarını etkilediği gözlemlenmektedir.

Katılımcıların mezun oldukları lise durumlarına göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel puanında ve alt boyutlarda anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mezun oldukları lise durumlarına göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; motivasyon kaybı alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun Anadolu lisesi ile meslek lisesi arasındaki farktan kaynaklandığı görülmektedir. Umut, gelecek beklentileri ve umutsuzluk düzeyi genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Anadolu lisesi ile meslek lisesi arasında yer alan umutsuzluk durumuna yönelik fark incelendiğinde, Anadolu lisesindeki öğrencilerin daha yüksek düzeyde umutsuzluğa sahip oldukları görülmüştür. Meslek lisesindeki öğrencilerin, mesleklerini belirlemiş olup üniversiteye devam etmeseler bile bir meslek sahibi olmuş olmalarının umutsuzluk düzeylerini azalttığı; öte yanda Anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilerin henüz bir meslek sahibi olmamış olmaları ve henüz bir üniversite eğitimi de almamış oldukları için söz

konusu belirsizliğin umutsuzluk düzeylerini artırdığı düşünülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise söz konusu değişkenin ele alındığı çalışmaya rastlanılmamıştır.

Katılımcıların anne eğitim düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel puanında ve alt boyutlarda anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların anne eğitim düzeyine göre umutsuzluk düzeyi; genel skorunda ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Gündoğdu (2021) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada anne eğitim düzeyi kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Yapılan çalışma ile literatürden elde edilen bulgunun benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Katılımcıların baba eğitim düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel puanında ve alt boyutlarda anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların baba eğitim düzeyine göre umutsuzluk düzeyi; genel skorunda ve alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise söz konusu değişkenin ele alındığı çalışmaya rastlanılmamış olup gelecek kaygısına yönelik Özgür'ün (2018) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada anne ve baba eğitim düzeyine göre kaygı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir sorusuna verdikleri cevaba göre umutsuzluk düzeyi alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Gündoğdu (2021) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada anne-baba tutumunun kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Genel olarak anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve anne-baba tutumuna yönelik değişkenlerin mesleki kariyer farkındalığı ve umutsuzluk düzeyi üzerinde etkili faktörler olmadığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların tercih edecekleri bölüme göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda ve mesleki kariyer farkındalık genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun Beden Eğitimi Öğretmenliği ile antrenörlük eğitimi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı

görülmektedir. Mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki öz güven alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların tercih edecekleri bölüme göre umutsuzluk düzeyi, umut, motivasyon kaybı ve umutsuzluk genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun Beden Eğitimi Öğretmenliği ile antrenörlük eğitimi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Gelecek beklentileri alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde Beden Eğitimi Öğretmenliği tercih etmek isteyen öğrencilerin farkındalık düzeyleri düşük olup, umutsuzluk düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun genel olarak öğretmenlerin atanma problemleri ile ilgili yaşanan problemlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Güner'in (2021) yaptığı çalışmada da spor bilimlerinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası yönelmeyi düşündükleri çalışma alanı değişkenine göre Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeğine verdikleri yanıtların; tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Betimsel istatistiklere göre, mezuniyet sonrasında spor yöneticiliği alanında çalışmayı düşünen öğrencilerin sayısının en az olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan analizlerde mezun olduktan sonra spor yöneticiliği alanına yönelmeyi düşünen öğrencilerin mesleki kariyer farkındalık puan ortalamalarının diğer çalışma alanlarına yönelmeyi düşünen öğrencilerin puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür. Bu bağlamda spor yöneticiliği bölümünün, öğrencilerin mesleki kariyer beklentilerini karşılamada eksiklikleri olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların bölüm tercih nedenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; mesleki gelişim yatkınlığı boyutunda ve genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun tercih nedeni bölüme giriş puanından dolayı ile bölüme ve mesleğe olan ilgiden dolayı arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların tercih nedenine göre umutsuzluk düzeyi; umut, motivasyon kaybı alt boyutlarında ve genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun tercih nedeni bölüme giriş puanından dolayı ile bölüme ve mesleğe olan ilgiden dolayı arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Gelecek beklentileri alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde ise söz konusu değişkenin ele alındığı çalışmaya rastlanılmamıştır.

Katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun öğretmenlik ile yönetici ve antrenörlük ile yönetici meslekleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda ve genel skorda anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların yapmak istedikleri meslek değişkenine göre umutsuzluk düzeyi; motivasyon kaybı alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun öğretmenlik ile yönetici meslekleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda ve genel skorda anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Aloglu'nun (2020) yaptığı çalışmada, bölüm tercih durumuna göre oluşturulan grupların bütün alt boyutlar ele alınarak yapılan karşılaştırmalarında istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmamıştır. Öğrencilerin %94,50'si bölümlerini isteyerek tercih etmişlerdir. Öğrencilerin eğitim gördükleri bölümü isteyerek tercih edip/etmeme durumlarının gelecek kaygısı düzeylerine etkisi yoktur denilebilir. Tekin'in (2015) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yapılan araştırma gençlerin aldığı eğitimin yeterliliğinin ve üniversitede alınan eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayabildiğini sorgulamaktadır. Bu nedenle alınan eğitimin örgün eğitimle sınırlı kalmayıp, yaşam boyu eğitim haline gelmesi ve niteliklerin sürekli geliştirilerek yenilenmesine dikkat çekilmektedir.

Katılımcıların aile gelir düzeyine göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi genel skoru ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların aile gelir düzeyine göre umutsuzluk düzeyi genel skoru ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Gökçe ve Traş (2017) araştırmalarında lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Konya sınırları içerisinde bulunan liselerde öğrenim gören 608 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarında, ailelerin sosyoekonomik düzeyleri arttıkça öğrencilerin kariyerlerine karar verme güçlüğü puanlarının düşmekte olduğu ortaya koyulmuştur. Akbaş'ın (2019) yaptığı çalışmasına 2018-2019 eğitim öğretim yılında meslek ve özel liselerde 11. ve 12.sınıf düzeyinde öğrenim gören 990 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin kariyer kaygılarının oluşmasında ailelerinin etki düzeylerini incelemiştir. Analizler sonucunda aileleri 1500 TL ve altı gelire sahip öğrencilerin kariyer kaygılarının oluşmasında, aileleri 4501 TL ve üzeri gelire sahip öğrencilere kıyasla ebeveynlerinden daha çok

etkilendikleri görülmüştür. Uğurlu (2020) araştırmasında işletme bölümünde lisans düzeyinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer bilinçlerini ve kariyer planlama farkındalıklarını incelemiştir. Araştırmaya Ankara sınırları içerisindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde eğitim alan 244 öğrenci dâhil edilmiştir. Uğurlu yaptığı analizlere göre öğrencilerin aile gelir düzeyleri ile kariyer tercihleri arasında ilişki tespit etmiştir. Ailelerin gelir düzeyi 7501 TL ve üzeri olan öğrencilerin, ailelerinin gelir düzeyi daha düşük olan öğrencilere kıyasla, kariyer tercihlerinde daha yetkin oldukları belirtilmiştir. Heller (2008) tarafından yapılan araştırmada toplamda 200 sporcu/üniversite öğrencisi yer almıştır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan gelir elde eden ve gelir elde etmeyen öğrenciler arasında kariyer olgunlukları kapsamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Genel olarak ilgili literatür incelendiğinde kariyer ile ilgili araştırmalarda gelir durumu değişkeninin çok fazla kullanılmadığı ve kullanılan çalışmalarda da farklı sonuçların saptandığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların spor yapma durumuna göre mesleki kariyer farkındalık düzeyi; genel skorunda, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki öz güven alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun lisanslı olarak yapıyorum ile yapmıyorum ve boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum ile yapmıyorum arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Mesleki bilinç boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların spor yapma durumuna göre umutsuzluk düzeyi genel skorunda, motivasyon kaybı ve gelecek beklentileri alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun lisanslı olarak yapıyorum ile yapmıyorum arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Umut alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Temel ve Nas (2018) yaptıkları araştırmada beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer gelecekleri üzerine algılarını incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde öğrenim gören 508 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin kariyer geleceği algılarında spor yapma durumlarına göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Spor yapan öğrencilerin kariyer gelecek algı düzeylerinin spor yapmayan öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eratlı ve Aydın'ın (2020) yaptıkları araştırmalarına Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 222 öğrenciyi dâhil edilmiştir. Araştırmada

öğrencilerin lisanslı sporculuk durumlarına göre kariyer değerlerini analiz etmişlerdir. Yapılan analizlerde öğrencilerin kariyer değerlerinin lisanslı sporculuk durumlarına göre anlamlı farklılaştığını belirlemişlerdir. Analiz sonuçlarına göre lisanslı sporcu olan öğrencilerin kariyer değerlerinin, lisanssız sporculara kıyasla daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Eroğlu (2020) beden eğitimi ve spor alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama düzeylerini incelediği araştırmasına Siirt Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulundan 482 öğrenci katılmıştır. Araştırmada lisanslı sporcu olan öğrencilerin kariyer farkındalıklarının ve kariyer planlama düzeylerinin lisanslı sporcu olmayan 73 öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşar (2020) spor eğitimi alan öğrencilerin kariyer farkındalıklarını incelediği araştırmasında, öğrencilerin spor yapma durumlarına göre anlamlı farklılık belirlemiştir. Aktif sporculuk yapan öğrencilerin aktif olarak spor yapmayan öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde kariyer farkındalığına sahip oldukları görülmüştür. Tarver (2017) tarafından “Sporcu Olan ve Sporcu Olmayan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Olgunluklarının İncelenmesi” başlıklı doktora tezi araştırmasına 122 aktif sporcu, 171 aktif sporcu olmayan ve toplam 293 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, verilerin analizi sonucunda, sporcu-öğrencilerin, sporcu olmayanlara göre daha düşük kariyer olgunluğu seviyeleri sergiledikleri ancak aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Ayrıca bir diğer sonuca göre, öğrenci-sporcuların spor yaşamlarından para kazanacaklarına olan inançları azaldıkça kariyer olgunluk düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Tarver’ın yaptığı araştırma sonuçları ile yapılan araştırma sonuçları arasında bir benzerlik olmadığı görülmektedir. Bu sonuçların farklı olmasının nedeni olarak Tarver tarafından yapılan araştırmaya profesyonel sporcuların dahil edilmesinin genel olarak sonuçları etkilediği gösterilebilir. Genel olarak ilgili literatür incelendiğinde yapılan araştırmalarda kariyer kavramı ve aktif sporculuk durumu değişkeni arasında aktif sporculuk durumunun kariyer farkındalığına yönelik pozitif etki ettiği sonuçlarına rastlanmaktadır. Aktif sporculuk yapan bireylerin sporculuk hayatlarına verdikleri önem ve ilginin mesleki kariyere yönelik farkındalığa da yansıdığı görülmektedir.

Katılımcıların mesleki kariyer farkındalık alt boyutları ile umutsuzluk düzeyi alt boyutları arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Başka bir ifadeyle mesleki farkındalık düzeyi arttıkça umutsuzluk düzeyi azalmaktadır. Ulaş

(2016) da yapmış olduğu araştırmada kariyer kararı verme ile umutsuzluk arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak; öğrencilere mesleki farkındalık düzeylerini artırmaya yönelik çalışmaların yapılması, öğrencilerin umutsuzluk düzeyini ve geleceğe yönelik kaygılarını azaltabilecektir.

ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda çeşitli önerilerde bulunmaktadır:

- Öğrencilere kariyer danışmanı atanarak, kariyer planlama ve meslek tercihleri ile ilgili olarak destek sağlanabilir.
- Öğrencilere Spor Bilimleri kapsamında bulunan tüm bölümlerin sunduğu meslek/kariyer seçenekleri ve bu mesleklerin gereksinimleri ile ilgili detaylı bir şekilde bilgilendirildiği mesleki seminerler verilebilir ve meslek katalogları oluşturulabilir.
- Her eğitim-öğretim yılı kapsamında haftalık kariyer farkındalık programları düzenlenip, öğrencilerin bu programa katılımları sağlanabilir ve programın çıktıları değerlendirebilir. Ayrıca fakülteler, kariyer günleri gerçekleştirerek çeşitli meslek gruplarının üyelerine konferanslar düzenleyerek öğrencilerdeki algı/farkındalık düzeyleri arttırılabilir.
- Spor bilimleri alanına hazırlanan öğrencilerin daha yüksek kariyer farkındalığına sahip olabilmeleri ve daha iyi kariyer gelişimi gösterebilmeleri için üniversitelerde bu yönde eğitimler verilebilir, öğrencilerin eğitim hayatları boyunca almış oldukları eğitimler ile ilgili çeşitli meslek gruplarına uygulamalı olarak katılım sağlanabilir.
- Türkiye'nin de dâhil olduğu gelişmekte olan ülkelerde, hızlı büyüme ile beraber gelişen teknolojinin daha eğitimli işgücüne olan talebi arttırdığı göz önüne alındığında, beden eğitimi ve spor ile ilgili iş gücünün eğitim düzeyinin de ülkedeki teknolojik gelişmeye paralel bir şekilde artırılması sağlanmalıdır.
- Gelişen teknolojinin spor sektörü üzerinde nasıl etki edeceği ile ilgili detaylı çalışmalar yapılmalı, eğitim-öğretim programlarında spor bilimleri öğrencilerinin teknoloji ile ilgili konularda bilgi ve beceri düzeylerini arttıracak ders programı düzenlemeleri yapılmalıdır.

- Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ele aldığı konu nitel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak da incelenebilir.

- Farklı örneklem grubu mevcut çalışma gerçekleştirilerek daha geniş kapsamlı bulgular elde edilebilir. Bunun yanı sıra araştırmanın kapsamı genişletilebilir ve farklı ölçme araçları ile birlikte uygulanabilir.



KAYNAKÇA

- Abela, J. R., & Payne, A. V. (2003). A test of the integration of the hopelessness and self-esteem theories of depression in schoolchildren. *Cognitive therapy and research*, 27(5), 519-535.
- Adler, A. (2000). *Yaşama Sanatı* (Çev. Kamuran Şipal) İstanbul: Say Yayıncılık.
- Akbaş, M. G. (2019). Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Algadheeb, N. A. (2015). Professional/career orientation, awareness, and their relationship to locus of control. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 12(1), 13-38.
- Ali, S.R., & Saunders, J.L.(2006). College expectations of rural Appalachian youth: An exploration of social cognitive career theory factors. *The Career development quarterly*, 55(1), 38-51.
- Ali, Y., Iftikhar, N., & Edwin, A.C. (2017). Assessment of career selection problems in developing countries: a MCDM approach. *International Journal of the Analytic Hierarchy Process*, 9(2), 219-243
- Arifoğlu, S. (2015). Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerinde bir çalışma (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi)
- Atfield, G., & Purcell, K. (2010). Job search strategies and employment preferences of higher education students. (Master's thesis, University of Warwick)
- Atkinson, R. L., Smith, E.E., Bem, D.J., Nolen, S., Hoeksema, C. & Atkinson, R. C., (2010), *Psikolojiye Giriş* (Özgün Adı: Hilgard's Introduction to Psychology, 12 th Edition), (Çev. Y. Aloğlan) Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Atli, A, & Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93.
- Aygün, M. (2014). Öğrencilerin yaşam amaçlarıyla gelecek kaygısı arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi).
- Baloch, RAS., & Shah, N. (2014). The significance of awareness about selection and recruitment processes in students 'career decision making. *European Scientific Journal ESJ*, 10(14): 536-552
- Baruch, Y. (2003). Career systems in transition: A normative model for organizational career practices. *Personnel review*, 32(2), 231-251.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Beck, A. T., & Steer, R. A. (1998). *Manual for the Beck Hopelessness Scale*, San Antonio TX: Psychological Corporation.

- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D. & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The hopelessness scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861-865.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325-344.
- Birol, H. (2013). *Pozitif Kariyer*. İstanbul: Akit Kitap İstanbul.
- Bloch, D.P., & Richmond, L. (2015). *Creating One's Personal Meaning Throughout The Cycles of Life: Its Development In Career, Psychological, And Faith Realms*. In *Connections Between Spirit and Work in Career Development* (pp. 39-58). USA: Routledge
- Chlebikova, D., Misankova, M. and Kramarova, K. (2015). Planning of personal development and succession. *Procedia Economics and Finance*, 26, 249-253
- Cimilli, C. (2001). Depresyonda sosyal ve kültürel etmenler, *Duygudurum Bozuklukları Dizisi*, 1(4), 157-168.
- Cochran, D.B., Wang, E.W., Stevenson, S.J., Johnson, L.E., and Crews, C. (2011). Adolescent occupational aspirations: Test of Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 412-427.
- Cohen, C., & Patterson, D. G. (2012). *Teaching strategies that promote science career awareness*. Seattle: Northwest Association for Biomedical Research.
- Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K.(2007). *Research methods in education*. NY: Routledge.
- Colston, N., Thomas, J., Ley, M.T., Ivey, T., and Utley, J. (2017). Collaborating for early-age career awareness: A comparison of three instructional formats. *Journal of Engineering Education*, 106(2), 326-344.
- Corr, P.J., & Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106: 126-129.
- Creswell, J.W.(2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. USA: Sage publications.
- Çelik, E. (2015). Lise öğrencilerinin umutsuzluk ile duygusal dışavurum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Journal of European Education*, 5(1), 1-10.
- Dahling, J.J., & Librizzi, U.A. (2015). Integrating the theory of work adjustment and attachment theory to predict job turnover intentions. *Journal of Career Development*, 42(3), 215-228.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-85.

- Doğan, P. (2012). Resim öğretmeni adaylarının umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 36, 115-127.
- Duman, S., Taşgın, Ö., ve Özdağ, S. (2009). Beden Eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 11 (3), 27-32.
- Durak, A. (1994). Beck umutsuzluk ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması, Türk Psikoloji Dergisi, 9 (31), 1-11.
- Eratlı Şirin, Y., ve Aydın, Ö. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer değerlerinin incelenmesi. Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi, 3(2), 317-330.
- Erkut, E. (2017). *Üniversite Seçerken*. İstanbul: Optimist Yayınevi.
- Eroğlu, Y.S. (2020). Career planning levels: a study on students of physical education and sports school. International Journal of Education Technology and Scientific Researches 5(11), 596-630.
- Fizer, D. (2013). Factors affecting career choices of college students enrolled in agriculture. (Master's thesis, The University of Tennessee).
- Forsyth, P. (2002). *Career Management*, Oxford: Capstone
- Frankl, E.V. (2007). *İnsanın Anlam Arayışı*, Budak S. (Çeviri editörleri). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Gibbons, M.M., & Shoffner, M.F. (2004). Prospective first-generation college students: Meeting their needs through social cognitive career theory. Professional School Counseling, 8(1), 91-97.
- Girgin-Büyükbayraktar, B.Ç., Kesici, Ş. ve Bozgeyikli, H. (2018). Gençlerin kariyer yaşamı nasıl planlanır?. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı 8(8), 1.23
- Gottfredson, L. S. (2005). *Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–100). John Wiley & Sons, Inc..
- Gökçe, Z., & Traş, Z. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statülerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 15(1), 58-69.
- Gökdeniz, İ. & Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2), 23-36.
- Guoying, W. (2011). Gender comparison of employment and career development in China. Asian Women, 27(1): 95-113.

- Gündoğdu, Y. (2021). Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler. (Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi).
- Güner, O. (2021). Spor bilimlerinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi: karadeniz bölgesi örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi).
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance Counselling*, 34(3), 279-294.
- Hall, L.M., Waddell, J., Donner, G., and Wheeler, M.M. (2004). Outcomes of a career planning and development program for registered nurses. *Nursing Economics*, 22 (5), 231 - 238.
- Hansson, S.O. (1994). Decision theory. A brief introduction. Department of Philosophy and the History of Technology. Stockholm: Royal Institute of Technology.
- Harman, E. & Kırdök, O. (2018). Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü. *Journal of Human Sciences*, 15(3): 1530-1540.
- Heller, T.L. (2008). Psychological predictors of career maturity in college student-athletes. (Treatises and Dissertations., Florida State University).
- Hirsh, W., Jackson, C. and Kettley, P. (1996). Strategies for career development: promise, practice and pretence. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Horney, K. (2007). *Ruhsal Çatışmalarımız*, (Çev. Budak, S.). Ankara: Öteki Yayınevi.
- İrmiş, A. & Bayrak, S. (2004). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2),177-186.
- Kalchik, S. & Oertle, K. (2010). The integral role of career development in supporting programs of study and career pathways. *Transition Highlights*. Issue 1. Office of Community College Research and Leadership.
- Kara, M. & Acet, M. (2019). Spor yöneticilerinde durumluk kaygısının otomatik düşünceler üzerindeki etkisinin incelenmesi, *E-Journal of New World Sciences Academy* 2012, 7(4), 245-249.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kazi, A.S., & Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of Research & Reflections in Education (JRRE)*, 11(2), 187-196
- Kepçeoğlu, M. (2004). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, İstanbul:Alkım Yayınevi.
- Kıran Esen, B. (2003). Akran baskı düzeylerine ve cinsiyetlerine göre öğrencilerin risk alma davranışı ve okul başarılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2(20), 17-26.

- Kızılgeçit, M. (2011). Yalnızlık umutsuzluk ve dindarlık ilişkisi. (Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi).
- Kierkegaard, S. (2004). *Kaygı Kavramı, Hasan Ali Yücel Klasikler Dizisi*, (Çev. Türker Armaner), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Konukbay, D. (2005). Engelli çocuk ebeveynlerinin umutsuzluk düzeyleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi).
- Kutilek, L.M., Gunderson, G.J. and Conklin, N.L. (2002). A systems approach: Maximizing individual career potential and organizational success. *Journal of Extension*, 40(2), 1-8.
- Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. Career choice and development. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Leung, S.A. (2008). *The Big Five Career Theories*. in *International Handbook of Career Guidance* (pp. 115-132). Dordrecht: Springer.
- Marcos, K. (2003). *Gearing-up for Career Awareness: Profile of a Middle School Career Program (ERIC/CASS Digest)*. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement. (ERIC Document Reproduction Service No. ED475e88).
- Mau, W.C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 353-364.
- Mcglynn, A.P. (2007). Achieving the dream – What is it, and What’s new? The Hispanic Outlookin, *Higher Education* 18(4), 44-45.
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, J., and Willison, R. (2002). Awareness, knowledge and exercise of individual employment rights. *employment relations research series*, 15.
- Merchant Jr., R.C. (2010). The role of career development in improving organizational effectiveness and employee development. (Master’s Thesis, Florida Department of Law Enforcement).
- Nauta, M.M. (2010). The development, evolution, and status of Holland’s theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal Of Counseling Psychology*, 57(1): 11-22
- Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(4): 96-102.
- Öz, F. (2010). *Sağlık Alanında Temel Kavramlar*, Ankara: Mattek Yayıncılık.
- Özben, Ş. (2008). Yaşlılarda umutsuzluk, *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23: 136-51.

- Özgür, T. (2018). Futbol okullarında eğitim alan gençlerin lisanslı futbolcu olabilmeleriyle ilgili kaygı düzeylerinin belirlenmesi,(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi).
- Öztemel, K. (2014). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32(2), 459-477.
- Parvaiz, T, & Ahmed O (2016). Sustaining the growth of employee: motivation and career development in organization.
- Porter ,S., Poerter, K., and Bennet, C. (1998). *Me, Myself and I, Inc.: 10 Steps to Career Independence USA: Impact Publications.*
- Pot, N., Schenk, N., & Van Hilvoorde, I. (2014). School sports and identity formation: Socialisation or selection?. European Journal of sport science, 14(5), 484-491.
- Reid, L.A. (2010). Understanding how cultural values influence career processes for maori (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
- Saraç, T. (2015). Ahi Evran üniversitesi son sınıf öğrencilerinin gelecek kaygısı ve umutsuzluklarının incelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi).
- Sarıkoç, G, & Demiralp M. (2014). *Hastalığa Psikososyal Yanıt*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Savickas, S. (2018). Review of career development & planning: a comprehensive approach. Journal of Employment Counseling, 55(1), 41-43.
- Schofield, E.G. (2017). The Effects of Life Design Career Counseling on Public Relations Students' Self-Efficacy and Career Indecision (Doctoral dissertation, Ohio Dominican University).
- Schreiber, D.S. (2004). *Stres, Kaygı ve Depresyondan Kurtuluş*, İstanbul: Elips Kitap Yayın.
- Seber, G. (1991). Beck Umutsuzluk ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği üzerine bir çalışma, (Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi).
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 49-62.
- Sert Ağır, M. (2017). Yaşam kalitesi, değerler ve umut-umutsuzluk, Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11, 84-103.
- Seymen, OA. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13 (1), 79-114
- Sirbu, J., Popa, M., & Pipas, M.D. (2014). Professional career planning-practice and results. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(7), 350.

- Spokane, A.R., & Cruza-Guet M.C.(2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 24.
- Super, E.D. (1980). A Life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298
- Şahin, N.H., & Yeniçeri, Z. (2015). Farkındalık üzerine üç araç: psikolojik farkındalık, bütüncü kendilik farkındalığı ve Toronto bilgece farkındalık ölçekleri. Türk Psikoloji Dergisi, 30(76), 48-64
- Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Vizyoner Yayıncılık.
- Tanoli, M.F. (2016). Understanding career planning: A literature review. (Master's Thesis, Iqra University Islamabad).
- Tarver, E. C. (2017) *The I in Team: Sports Fandom and The Reproduction of Identity*. Chicago and London: The university of Chicago Press.
- Taşlıyan, M., Arı, N.Ü. ve 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
- Tekin, A. (2015). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı, Süleyman Demirel üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi).
- Temel, V. & Nas, K. (2018). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5(3), 35-45.
- Tercanlı, N. & Demir, V. (2012). Beck Umutsuzluk ölçeğinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi (Gümüşhane İli Örneği), Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2012, 1(1), 29-40.
- Türkmenoğlu, İ (2014). *Kariyer Planlama El Kitabı*. İstanbul: Hat Baskı.
- Uğurlu, P. (2020). Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme. (Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi).
- Ulaş, Ö. (2016). Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi).
- Karagüvan, M. H. Ü. (1999). Açık kaygı ölçeğimin geçerlik ve güvenirliği ile ilgili bir çalışma, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 11(11), 203-218.
- Visi, O. (2016). Theoretical aspects of career patterns under the organization and individual career management perspectives. European Scientific Journal, ESJ, 12(1): 501-513

- Wiroterat, W. (2013). Dynamic audit knowledge and audit success of CPAS in thailand: an empirical investigation of the antecedents and consequences. *International Journal of Business Strategy*, 13(3), 89-106
- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ölçeğinin (KFÖ) geliştirilmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.
- Yaşar, O.M. (2020). Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi).
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, S. (2007). Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi).

EKLER

Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışmada sizlere yöneltilen sorulara vereceğiniz cevaplarla “**Spor Bilimleri Sınavlarına Hazırlanan Adayların Kariyer Farkındalıkları İle Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” konusunda yüksek lisans tez çalışması yapılacaktır. Cevaplarınız sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Vereceğiniz samimi ve ciddi cevaplar araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir. Zaman ayırdığınız ve verdiğiniz içten cevaplar için teşekkür ederiz.

1-) Cinsiyetiniz?

- a) Kadın
- b) Erkek

2-) Mezun Olduğunuz Lise?

- a) Spor Lisesi
- b) Anadolu Lisesi
- c) Meslek Lisesi
- d) İmam Hatip Lisesi
- e) Diğer

3-) Annenizin Eğitim Durumu?

- a) İlköğretim
- b) Lise
- c) Üniversite
- d) Lisansüstü

4-) Babanızın Eğitim Durumu?

- a) İlköğretim
- b) Lise
- c) Üniversite
- d) Lisansüstü

5-) Hangi Bölümü Seçmeyi Düşünüyorsunuz?

- a) Beden Eğitimi Öğretmenliği
- b) Antrenörlük
- c) Spor Yöneticiliği
- d) Rekreasyon
- e) Egzersiz ve Spor Bilimleri
- f) Engellilerde Egzersiz ve spor

6-) Anne-babanız size karşı nasıl bir eğitim tutumuna sahiptir?

- a) Otoriter
- b) Aşırı Koruyucu
- c) Demokratik
- d) Tutarsız
- e) İlgisiz

7-) Bölümünüzü Seçme Nedeniniz?

- a) Bölüme Giriş Puanından Dolayı.
- b) Aile ve Çevre Yönlendirmesinden Dolayı.
- c) Bölüme ve Mesleğe Olan İlgimden Dolayı.
- d) İş Bulma İmkânının Fazla Olmasından Dolayı.

8-) Üniversiteden Mezun Olduktan Sonra Yönelmeyi Düşündüğünüz Meslek /alan Nedir?

- a) Öğretmenlik
- b) Antrenörlük
- c) Spor Yöneticiliği
- d) Rekreasyon Uzmanlığı
- e) Akademisyenlik
- f) Polis / Askerlik vb.
- g) Diğer

9-) Ailenizin Ortalama Aylık Geliri?

- a) Asgari Ücret ve Altı
- b) Asgari Ücret- 4000 TL Arası
- c) 4001 TL – 6000 TL Arası
- d) 6001 TL ve Üzeri

10-) Aktif Olarak Spor Yapıyor musunuz?

- a) Lisanslı olarak yapıyorum.
- b) Boş zamanımı değerlendirmek için yapıyorum.
- c) Yapmıyorum.

Ek-2. Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği (MKFÖ)

Aşağıda kariyer farkındalığınıza ait düşünceleri ifade eden bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak bunların size ne kadar uygun olduğuna karar veriniz. Size uygun olan ifadeler için sütununun altındaki kutucuğu işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kariyerimi yönlendirmemde bana yardımcı olacak kurumları biliyorum.					
2	Kariyerimi olumlu yönde etkileyecek bilimsel çalışmaları takip etmem gerektiğini					
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-3. Beck Umutsuzluk Ölçeği(BUÖ)

	Aşağıda geleceğe ait düşünceleri ifade eden bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak bunların size ne kadar uygun olduğuna karar veriniz. Size uygun olanlar için "Evet" uygun olmayanlar için "Hayır" sütununun altındaki kutucuğu işaretleyiniz.	EVET	HAYIR
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum		
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur		
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor		
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum		
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var		
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum		
7	Geleceğimi karanlık görüyorum		
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum		
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de bir neden yok		
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı		
11	Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor		
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum		
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum		
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor		
15	Geleceğe büyük inancım var		
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur		
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi		
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor		
19	Kötü günlerden çok iyi günler bekliyorum		
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim		

ÖZGEÇMİŞ

Orhun ÜSTÜN, İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara’da tamamladı. 2009 yılında Çankaya 50.yıl Lisesi’nden mezun oldu.2015 yılında Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Rekreasyon Bölümü’nde lisans eğitimini tamamladı. 2020 yılında İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı’nda yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

