

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

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİK
GÜDÜLENME DÜZEYLERİ İLE KARIYER
KARARLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Deniz SEVMİŞ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL

İstanbul – 2022

TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Deniz SEVMİŞ
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Üniversite ğrencilerinin Akademik Güdülenme Düzeyleri İle Kariyer Kararları Arasındaki İlişki
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tezin Tarihi** : 14.01.2022
- Sayfa Sayısı** : 64
- Tez DanıŐmanı** : Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL
- Dizin Terimleri** : Beden Eğitimi ve Spor, Akademik Güdülenme, Kariyer, ğrenci
- Türkçe zet** : Bu çalışmanın amacı beden eğitimi ve spor bilimleri ğrencilerinin akademik güdülenme ile kariyer kararı düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise niversite, cinsiyet, yaş, akademik not ortalaması, kariyer yapma isteği, spor yapma durumu, bölüm ve sınıf deđerŐkenlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeyi arasındaki farklılığın incelenmesidir.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YK Ulusal Tez Merkezine

İmzası
Deniz SEVMİŞ

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

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN AKADEMİK
GÜDÜLENME DÜZEYLERİ İLE KARIYER
KARARLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Deniz SEVMİŞ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL

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.

Deniz SEVMİŞ

.../ .../ 2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Deniz SEVMİŞ'in Üniversite Öğrencilerinin Akademik Güdülenme Düzeyleri İle Kariyer Kararları Arasındaki İlişki adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Spor Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan
Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İmza
Üye
Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL
(Danışman)

İmza
Üye
Doç. Dr. Mustafa Can KOÇ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2022

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŐ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin akademik güdülenmelerine yönelik algıları ile kariyer kararı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise üniversite, cinsiyet, yaş, akademik not ortalaması, kariyer yapma isteği, spor yapma durumu, bölüm ve sınıf değişkenlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeyi arasındaki farklılığın incelenmesidir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma yöntemi, ilişkisel tarama ve nedensel karşılaştırma modelinde tasarlandı. Araştırmanın evreni, İstanbul İli Devlet ve Vakıf Üniversiteleri, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Spor Bilimleri fakültesi öğrencileri, örnekleme ise 960 gönüllü öğrenci oluşturdu. Katılımcılara kişisel bilgi formu, akademik güdülenme ve kariyer kararı ölçeklerini uygulandı. Elde edilen veriler SPSS 25 paket programına aktarılarak, istatistiksel analiz olarak Mann Whitney U, Kruskal Walls H analizleri, ölçekler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için Korelasyon ve Regresyon analizleri uygulandı.

Sonuç olarak; öğrencilerin cinsiyet ve akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme düzeylerinde farklılık olduğu, yaş, sınıf, sporculuk düzeyi, bölüm ve akademik not ortalaması değişkenine göre akademik güdülenme düzeyinde farklılık olmadığı tespit edildi. Katılımcıların yaşlarına göre kariyer kararı çevresel etkenler alt boyutunda, sporculuk düzeylerine göre kariyer kararı genel skorunda, akademik kariyer yapma durumlarına göre kariyer kararı; bilinçli kariyer boyutu ve bilinçsiz kariyer boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu, cinsiyet, sınıf, bölüm, akademik not ortalaması değişkenlerine göre kariyer kararında farklılık olmadığı tespit edildi. Akademik güdülenme ile kariyer kararı ölçeği bilinçli kariyer boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde, akademik güdülenme ile kariyer kararı genel skoru arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi ve Spor, Akademik Güdülenme, Kariyer, Öğrenci

SUMMARY

The aim of this study is to evaluate the relationship between the perceptions of academic motivation and career decision of students studying at faculties of sports sciences, physical education and sports colleges. Another aim is to examine the difference between academic motivation and career decision level according to university, gender, age, academic grade point average, desire to pursue a career, sports status, department and class variables.

In line with the purpose of the study the research method was designed in correlational survey and causal comparison model. The population of the research is the students of Istanbul State and Foundation Universities, Physical Education and Sports College and Sports Sciences Faculty; the sample consists of 960 volunteer students. The participants fulfilled personal information form, academic motivation and career decision scales. The data obtained were transferred to the SPSS 25 package program, Mann Whitney U and Kruskal Walls H analyzes were used for statistical analysis, correlation and regression analyzes were applied to reveal the relationships between the scales.

As a result it was determined that there was a difference in the academic motivation levels of the students according to their gender and academic careers status, and there was no difference in the level of academic motivation according to the age, class, level of sportsmanship, department and academic grade point average. According to the age of the participants, career decision in the sub-dimension of environmental factors, in the general score of career decision according to their athletic level, in the career decision according to their academic career; it was determined that there was a statistically significant difference in the conscious career dimension and the unconscious career dimension, and there was no difference in career decision according to gender, class, department, academic GPA variables. It has been determined that there is a high level of positive relationship between academic motivation and the conscious career dimensions of the career decision scale, and a moderately positive relationship between academic motivation and the general career decision score.

Keywords: Physical education and Sports, Academic Motivation, Career, Student

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Güdülenme Kavramı.....	4
1.1.1. Akademik Güdülenme Kavramı	4
1.2. Kariyer Kavramı	7
1.3. Kariyer Kararı	9
1.4. Kariyer Kararsızlığı	12
1.5. Kariyer Kararsızlığını ve Kariyer Kararı Vermeyi Etkileyen Faktörler.....	13
1.6. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği.....	14
1.7. Kariyer Evreleri	15
1.7.1. Kendini Tanıma Evresi.....	16
1.7.2. Kurma Evresi.....	16
1.7.3. Orta Kariyer Evresi.....	17
1.7.4. Geç Kariyer Evresi	18
1.7.5. Emeklilik Evresi	18
1.8. Kariyer Süreci Sorunları	19
1.8.1. Stres, Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma	19
1.8.2. Cam Tavan Sendromu	20
1.8.3. Çift Kariyerli Eşler	21
1.8.4. Ay Işığı Sorunu.....	21
1.8.5. Kariyer Platosu (Durağanlaşma)	21
1.8.6. Gözden Düşme	22
1.8.7. Engellenme	22
1.8.8. İşten Çıkarılma	23
1.9. Kariyer Kararı Akademik Güdülenme İlişkisi.....	23

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli.....	26
2.2. Evren ve Örneklem	26
2.3. Verilerin Toplanması	26
2.4. Veri Toplama Araçları.....	26

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu	26
2.4.2. Akademik Güdülenme leği	27
2.4.3. Kariyer Kararı leği	27
2.5. Verilerin Analizi	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	40
KAYNAKÇA	46



KISALTMALAR

N	:	Katılımcı sayısı
p	:	Anlamlılık değeri
SD	:	Standart sapma
SPSS	:	Statistical Package For The Social Sciences
X	:	Ortalama



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	28
Tablo 2. Akademik güdülenme ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	29
Tablo 3. Kariyer kararı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	30
Tablo 4. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları.....	31
Tablo 5. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi	31
Tablo 6. Katılımcıların cinsiyetlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	32
Tablo 7. Katılımcıların yaşlarına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	33
Tablo 8. Katılımcıların sınıflarına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	34
Tablo 9. Katılımcıların sporculuk düzeylerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi	35
Tablo 10. Katılımcıların bölümlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	36
Tablo 11. Katılımcıların akademik not ortalamasına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi	37
Tablo 12. Katılımcıların akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi.....	38
Tablo 13. Akademik güdülenme ile kariyer kararı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi.....	39

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans Eğitim süresince destekleri ile yanımda olan İstanbul Gelişim Üniversitesinde görev yapan tüm hocalarıma, tez sürecinde düşence ve katkılarıyla desteğini her daim hissettiğim danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL'e ve her daim destekçim olan aileme sonsuz teşekkür ederim.



GİRİŞ

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin akademik güdülenmelerine yönelik algıları ile kariyer kararı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise üniversite, cinsiyet, yaş, akademik not ortalaması, kariyer yapma isteği, spor yapma durumu, bölüm ve sınıf değişkenlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeyi arasındaki farklılığın incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde spor bilimleri alanında eğitim gören öğrencilerin akademik güdülenme ile kariyer kararı düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiğin herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle literatüre katkı sağlayacak öneme sahip olduğu söylenebilir

Araştırmanın Problem Durumu

Üniversite hayatı, öğrencilerin belli bir alanı seçerek geleceğe hazırlanmaya başladıkları önemli bir süreçtir. Eğer bu dönemde öğrenciler akademik konulara yönelik öğrenme motivasyonlarını daha iyi geliştirirlerse kendi ilgi, yetenek ve değerlerine uygun mesleklere yönelmeleri kaçınılmaz olur.

Ülkemizde sporla ilgili kurum ve kuruluşlara öğretmen, antrenör, egzersiz uzmanı, yönetici ve rekreasyon uzmanı yetiştiren üniversitelerin spor bilimleri bölümleri, insan kaynağında var olan sermayesine karşılık tam anlamında iş gücü içerisinde istihdam anlamında karşılığını bulamamaktadır. Bu sebeple kişiler kariyer kararı verme aşamasında ve eğitim süresinde akademik anlamda güdülenme durumları önem arz etmektedir. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor bilimleri öğrencilerin akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi, akademik güdülenmenin kariyer kararını açıklama düzeyi merak edilmektedir. Ayrıca üniversite, cinsiyet, yaş, akademik not ortalaması, kariyer yapma isteği, spor yapma durumu, bölüm, sınıf değişkenleri gibi kişisel farklılıkların akademik güdülenme ve kariyer kararları arasındaki farklılık düzeyleri merak edilmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri

1. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin cinsiyetlerine göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

2. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin yaşlarına göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

3. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin sınıflarına göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

4. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin sporculuk düzeylerine göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

5. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin bölümlerine göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

6. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin akademik not ortalamalarına göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

7. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin üniversitelerine göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

8. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında farklılık vardır.

9. Hipotez: Spor bilimleri fakültesi (SBF) ve beden eğitimi spor yüksekokulu (BESYO) öğrencilerin akademik güdülenme düzeyleri ile kariyer kararları arasında ilişki vardır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmadaki katılımcıların oluşturduğu örneklem, evreni temsil edebilecek yeterlilikte olduğu,

- Araştırmada katılımcıların ankete vermiş olduğu yanıtların kendileri açısından yansız, geçerli ve güvenilir yanıtlar olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma İstanbul İli Devlet ve Vakıf niversitelerinin Spor Bilimleri Fakültesi ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ğrencileri ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma, katılımcılara uygulanan ölçeklerdeki sorulara verdiği cevapların doğruluğu ile sınırlandırılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. GÜDÜLENME KAVRAMI

Gerekli davranışları göstermek sureti ile belirlenmiş olan hedeflere ulaşmak amacıyla kişiyi harekete geçiren, ona enerji tahsis eden ve bunun yanı sıra eylemlerinin de yönlendirilmesini sağlayan itici güce güdülenme denir (Wittrock, 1986). Kökeni Latince ‘moyere’ kelimesinden gelen ve İngilizcesi ‘motivation’ olan güdülenme harekete geçirme anlamına gelmektedir. Her ne kadar Türkçemizde güdülenme ve motivasyon kelimeleri birbirleri ile iç içe geçmiş anlamları taşısa da özellikle son dönemlerde güdülenme daha sık kullanılır duruma gelmiştir (Bozanoğlu, 2004). Budak (2000) güdülenmeyi bireyin belirlenmiş olan hedeflere ulaşması adına eyleme geçmesini sağlayan duygu, psikolojik ve fizyolojik etkilerin oluşmasını sağlayan süreç güdü olarak tanımlamıştır. Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse güdülenme davranışa enerji ve güç sağlayan etmendir (Can, 1985). Başaran (1984) motivasyonu/güdülenmeyi iş görenin arzulanan nitelik ve nicelikte görevini yapmasını sağlamak amacıyla etkilenme gücü olarak tarif etmiştir. Literatür incelendiğinde farklı bir tanımda Ergül (2005) motivasyonu bir ya da daha fazla sayıdaki insanı belirli bir amaca yönelik sürekli bir biçimde harekete geçirme arzusuyla sarf edilen çabalar toplamı olarak ifade etmiştir (Bircan, 2021).

Güdülenme kavramı ile ilgili farklı araştırmacılar tarafından farklı değerlendirmeler ve tanımlamalar yapılmıştır. Franken (1994) güdülenmeyi, kişiyi eyleme geçiren, bu eylemin yönlendirilmesini ve sürdürülebilmesini sağlayan bir içsel güç olarak tanımlamıştır. Viau (2009) ise okul içerisinde öğrenmeler yolu ile güdülenme kavramı arasında bir bağ kurarak, öğrencinin bireysel ve çevresel algısından ötürü öğrenme amacı ile bir faaliyete odaklanılması ve onun nihayete erdirilmesi kararlılığının gösterilmesi şeklinde tanımlama yoluna gitmiştir.

1.1.1. Akademik Güdülenme Kavramı

Akademik güdülenme akademik işlerde başarı yakalayabilmek için gereken enerjinin üretilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bozanoğlu, 2004). Bir başka tanıma göre ise akademik güdülenme ihtiyaç duyulan enerjinin açığa çıkarılmış halidir (Ray, 1992).

Öğrenme öğretme etkinliklerinin gerçekleştirilmesi aşamasında güdülenme temel bir öge olarak kabul edilebilir. Motivasyon kelimesi ile eş anlamlı bir biçimde kullanılmakta olan güdülenme akademik anlamda da açığa çıkabilir. Akademik olarak başarıyı yakalayabilmek için öğrencinin aktarılmakta olan akademik konuları öğrenmeye eğilim göstermesi gerekmektedir. Sunulmakta olan akademik konuların öğrenciler açısından ilgi çekici ve merak uyandırıcı olması elzemdir. İlgi çekici ve merak uyandırmakta olan akademik sunumlar neticesinde öğrenmenin temel koşullarından biri olan güdülenme sağlanmış olacaktır (Aydın, 2010; Cıla, 2015). Güdülenme başarıya gidilen yolda tüm bilişsel ve davranışsal etkinliklere, organizasyonlara ayrılan zamanı ihtiva eder. Güdülenme düzeyini;

- Öğrencinin başarılı olmaya olan gereksinimi
- Okumaya ve öğrenmeye olan ilgisi ve alakası
- Kendisi için bir amaç belirleyip belirlememe durumu
- Amaçların gerçekçi olması
- Amaçların işlevselliği
- Geçmiş başarı ve başarısızlıkların hangi değişkenlere yüklenmiş olduğu
- Öğrenebilmek açısından kendine yüklediği nitelikleri
- Niçin öğrenmeye ilişkin çaba harcaması gerektiğini fark etmesi gibi etmenler etkilemektedir (Bozanoğlu, 2004; Şahin ve Çakar, 2011).

Akademik olarak güdülenmiş olan öğrenciler derslere daha ilgili bir hale gelmekte, derse hazırlık sürecini iyi geçirmekte, ders çalışma esnasında hemen sıkılmamakta ve öğrenmeye açık olmaktadır. Bunun yanı sıra daha fazla öğrenmek için ısrarcı olmakta, eksiklerini gidermeye açık olmakta, sorular sormakta ve daha fazla merak duygusuna sahip olmaktadır. Bir başka ifade ile akademik güdülenme öğrencilerin;

- Akademik konuları öğrenme isteğini
- Israrını
- Çabasını
- Heyecanını ifade etmektedir (Cıla, 2015).

Öğrencilere akademik güdülenme sağlanamaması halinde ise bir başarıdan söz etmek doğru olmayacaktır. Başarının istenilen düzeyde gerçekleşmemesi durumunda

ise öğrencilerin öğrenmeye olan isteği, çabası ve heyecanının azalması söz konusu olmaktadır.

Eğitim kurumlarında öğrencilerin bazıları eğitim öğretim sürecine ilgili ve yatkın bir yapıda olurken bazıları ise isteksiz olmaktadır. Bu öğrenciler okulda eğitim öğretim programları içerisinde karşılaştıkları problemlerin çözüm yollarını arayıp bulmaya yönelmekten daha çok problemlerden sıkılma ve kaçma eğilimi göstermektedirler. Öğrencilerin arasında bu farklı davranış ve tutumların oluşması ise onların motivasyonları bir başka ifade ile güdülenmeleri ile alakalıdır. Motivasyon genel itibari ile bireylerin bir davranış için istekliliğini sağlamasından dolayı öğrencileri için de öğrenme ve öğretme sürecindeki etkinliğin ortaya çıkarılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Akademik güdülenmenin yüksek olduğu durumlarda pozitif düşünme ve öğrenme becerileri, okuldan memnun olma durumu, akademik performans gibi etmenlerin artmakta olduğu düşünülmektedir (Küçükosmanoğlu, 2015).

Öğretmenlerin başlıca sorumlulukları arasında okul içinde öğrencilerin akademik güdülenme düzeyini artıracak pekiştireçler bulmak vardır.

- Öğrencilerin neye ilgi duyduklarını fark etme
- İlgili konunun kullanılabilirlik durumunu açıklama
- Başarıya yönelik beklenti oluşturma
- Dersi ilgi çekici hale getirme
- Öğrenmeye ilişkin istek sağlama
- Ödül kullanma öğretmenlerin kullandığı başlıca pekiştireçlerdir (Tan, 2015).

Güdüler içsel ve dışsal olmak üzere iki biçimde değerlendirilir. Öğrenciler eğitim öğretim faaliyetleri içerisinde kendi iç dinamikleri ile güdülenebiliyor ve dışarıdan gelecek herhangi bir pekiştireçe ihtiyaç duymuyorsa içsel güdülenmiş, dışarıdan gene bir yönlendirici veya motive edici pekiştireçe ihtiyaç duyuyorsa dışsal güdülenmiş olmaktadır (Bacanlı, 2013).

Öğrencilerin akademik süreçlerinde güdülenmeyi tetikleyici üç ana faktör bulunmaktadır. Bu üç faktörün (öğretmen nitelikleri, iklim değişkenleri, öğretim

değişkenleri) bir araya gelmesi öğrencilerin akademik güdülenme eylemlerini artırmaktadır.

- ***Öğretmen nitelikleri***

Öğretmenin sınıf içerisindeki duruşu, davranışları, tavırları öğrencilerine iyi bir model olması motivasyonu artırıcı özelliklerdendir.

- ***İklim Değişkenleri***

Sınıftaki düzen ve güvenli çalışma ortamı, başarıyı hem yönlendiren hem destekleyen özelliklere sahip olması motivasyonu artırıcı niteliktedir.

- ***Öğretim Değişkenleri***

Öğretimin mümkün mertebe kişiselleştirilmesi, öğrencilerin derse katılmasının sağlanması, geri bildirim durumu motivasyonu artırıcı olumlu özelliklerdendir (Bacanlı, 2013).

Verilen tanımların tümü birbirleri ile ilişkiye sahiptir. Kişilerin oluşan bir durum karşısında sergiledikleri tutumları güdülenme (motivasyon) kavramı ile doğru orantılıdır. Bir insanın icra edilen mesleğe düşkünlüğü, ilgisi, alakası ne derece olursa işte başarı şansının da o derece artacağı düşünülebilir.

1.2. Kariyer Kavramı

Günümüzde insanlar birden fazla faktörün etkisiyle bir alana yönelip bu alanda eğitim ve tecrübenin etkisiyle profesyonelleşmeyi hedeflemektedirler. İnsanların iş yaşamlarındaki üstlenmiş oldukları iş ve işlemlerin tamamını oluşturan kariyer, dünya genelinde özellikle 1970’li yıllardan sonra ele alınmaya başlanmıştır. Kariyer sözcüğü Fransızca ‘carriere’ sözcüğünden dilimize geçmiştir. Bu sözcüğün Fransızca anlamına bakacak olursak meslek, uzmanlık, bir işte ya da meslekte ulaşılması gereken noktalar, bakış açısı, işte yükselme ve hayat boyu yapılan işler bütünü olarak anlamlandırılmaktadır (Bingöl, 2013).

Örgütsel ve kişisel hedeflerle doğrudan doğruya bağlantılı bir kavram olan kariyer, bireylerin hayatları boyunca kısmen kontrolde tutacakları iş tecrübeleri ve çalışma faaliyetleri ile ilişkili bir süreçtir (Bektemür ve ark., 2016). Aslına bakacak

olursak kariyer, bireyin yaşamı boyunca devam eden, bir iş alanında ilerlemesi, maddi olarak güçlenmesi, daha fazla sorumluluk ve statü sahibi olmak istemesi, deneyim ve başarı kazanmasını sağlayan bir süreçtir. Bireylerin hayatlarındaki kariyer kavramı başarı derecesi, işte yükselme, kendini gerçekleştirmenin yanı sıra motive olma ve iş doyumunu ile doğrudan doğruya ilişkili bir kavramdır (Dikili, 2012). İş hayatında bulunan bireyler için kariyer hem işte geçirdikleri zaman ve kazanımları hem de hayatlarının genelinde gerçekleştirilen rollerin gerektirdiği aktivitelerin tamamını kapsamaktadır (Amil, 2015).

Kariyer kavramında odak noktası insandır. İnsanın istekleri, beklentileri, amaçları, nitelikleri, yetenekleri, hayata karşı bakış açısı kariyerin oluşumunda etkilidir. İnsanların kimliklerinin ve kişiliklerinin gelişmesine olanak tanıyan kariyer, toplumsal statünün oluşmasına yardımcı olur. Kariyer bireylerin çalışmakta oldukları iş yaşamlarında ilerlemesine, kazanç elde etmesine, iş yaşamında sorumluluk sahibi olmasına, yüksek statüye ulaşmasına, güç ve saygınlık elde etmesine imkân tanımaktadır. Bir başka ifade ile kariyer, bireyin fizyolojik ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamasına vasıta olabilir (Kozak, 2001).

Her ne kadar kariyer kavramının odak noktası olarak insan gözüke de kariyer kavramı örgütsel açıdan da önem arz etmektedir. Çünkü nitelikli insan gücünü arayıp bulmak ve örgütte uygun pozisyonda değerlendirmek örgütün başarısı ve yarınları için önemlidir. Nitelikli çalışanları örgütte tutabilmenin yani bir başka ifade ile örgütsel özdeşleşme ve bağlılığı artırmanın yolu sürekli gelişim odaklı bir kariyer sistemin mevcudiyetine bağlıdır (Soysal ve Kılınç, 2016). Örgütlerin üstesinden gelmeleri gereken bir diğer önemli sorun ise kariyer gelişim süreci durma noktasına gelen personeldir. Örgütler için verimliliğin ve niteliğin düşmesi anlamına gelen bu durum doğru yapılandırılmış bir kariyer planlama süreci ile aşılabılır. Örgütler açısından bir diğer önemli insan kaynakları sorunu ise örgütte üst düzey mevkilerde çalışacak kabiliyete sahip insan sorunudur. Kurumlardaki üst düzey personelin emekliliğe ayrılması veya şirketten ayrılması durumunda dışarıdan üst düzey personel temin edilme yoluna gidilebilir. Ancak dışarıdan üst düzey bir mevkiye insan temini yapmanın belli başlı sorunları açığa çıkabilir. Bu durum da şirketin hedeflerinden sapmasına yol açabilir. Bu noktada yapılacak en doğru şey kurumlarda açığa çıkarılan işlevsel bir kariyer sistemi ile dışarıdan üst düzey yönetici transferi yerine kendi iç

bünyesinde yetişmiş insana sahip olmaktır (Sümer, 1999). Bu açılardan baktığımız zaman kariyer kavramının hem örgütler hem de kişiler açısından önemli bir unsur olduğu görülmektedir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011).

1.3. Kariyer Kararı

İnsanın hayatındaki en önemli seçimlerden bir tanesi meslek seçimidir. Çünkü meslek insanın sadece kişisel yaşamı ile ilgili olmamakta kişisel yaşamın yanı sıra diğer bireylerle de olan ilişkilerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bir insanın toplum içerisindeki durumunda seçmiş olduğu mesleğin çok büyük bir rol oynadığı düşünülmektedir. Günümüzde teknolojik anlamdaki gelişmeler ve yenilikler beraberinde yeni iş kollarının ve mesleklerin ortaya çıkmasına ve iş kolları üzerinde seçeneklerin artmasına neden olmuştur. İş kolların değişip çeşitlenmesi ile birlikte bireyler için doğru mesleği seçip icra eder hale gelmek her zamankinden de önemli hale gelmiştir (Özsoy, 2003).

Meslek ve kariyer kavramları bazen birbirine yakın anlam gösterdiğinden bazen de bilinmeden birbirinin yerine kullanılmaktadırlar. Kariyer, İngilizce 'Career' kelimesinden gelmektedir. Meslek ise genel hatları ile belirlenmiş bir eğitimle kazanılan, kuralları toplum tarafından belirlenmiş, bir kazanç elde etme gayesi ile icra edilen sistematik faaliyetleri kapsamaktadır. Kariyer kavramı ise bu tanımın ötesinde kişinin mesleği icra etme aşamasında yaşadığı tüm deneyimleri ve mesleki ilerlemeyi ve gelişimi içermektedir (Aytaç, 2005).

Öğrenciler açısından bakacak olursak üniversite yılları kariyer belirleme noktasında çok önemlidir. Öğrenciler bu yıllarda hayatlarının devamı için önemli ve değerli kararlar alırlar. Daha sonrasında ise belirlemiş oldukları bu hedeflere ulaşmak için mücadele ederler. Doğru karar almak sonrasında geriye adım atmamak ve zaman kaybı yaşamamak için oldukça önemlidir.

İnsanların kariyerleri ile ilgili karar alma süreçleri içerisinde pek çok boyut içeren kapsamlı bir süreçtir. Karar vermek zorunda olan bir birey vardır. Onun seçeceği alternatifler vardır. Birey bu seçimler arasında kendisi için en uygun olanını seçme yoluna gider. Kariyer şekillendirme noktasında karar alma evresinde belli başlı özellikler bulunmaktadır. Bu özelliklerin birincisi bireyin karşısına çıkan

alternatiflerin sayısının fazla olmasıdır (örneğin, mesleklerin sayısı, okullar, dersler, ya da potansiyel çalışanlar). İkincisi ise her bir alternatife ilişkin kapsamlı bir haberleşme kümesi mevcuttur. Üçüncüsü ise meslekleri ve kişi tercihlerinin ayrıntılı ve yeteri kadar karakterize edebilmek için birden fazla boyuta ihtiyaç vardır (örneğin eğitimin uzunluğu, bağımsızlığın derecesi, insanlarla ilişkilerin türü). Dördüncüsü ise bireyin bugün tercih ettiği meslek kolunun gelecekte de kendisi için uygunluğuna ve belirsizliğine ilişkin verilen karardır (Gati ve ark.,1996).

En genel ifade ile kariyer kararı bireyin bir okul, iş grubu, meslek grubu veya eğitim programı seçenekleri arasından kendine en uygun olanını belirlemesi ve ona yönelme eğilimi göstermesidir (Doğan, 2014). Bu noktada bahsedilen eğilim aşaması en son aşamadır. Bu aşamaya gelinceye dek kişinin kariyer tercihinin tanımlanıp benimsendiği bir süreçte ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreç alternatif eylem planları oluşturma, bu planlar hakkında bilgi sahibi olma, bilgileri değerlendirme, hedeflerin tespiti, muhtemel cevaplar arasından bir karara varma ve alınan kararları uygulama yoluna gitmeyi içermektedir. Kariyer hakkında karar verme işlemi ise tüm bunların neticesinde yapılmaktadır.

Kişisel tercihlerin ve beklentilerin neticesindeki bir süreç olan kariyer hakkında karar vermeyi bilgi toplamayı, toplanan bilgileri değerlendirmeyi, alternatifleri karşılaştırmayı ve karşılaştırılan bu alternatifler arasından en doğrusunu seçmeyi gerektirmekte olan dinamik bir süreçtir. Birden fazla alternatifin bulunması, alternatiflerin gerek tanımlamadaki gerekse de seçim yapma esnasındaki engeller, alternatiflerin bireysel istek ve tercihlere uygunluğunun değerlendirilmesi kariyer seçimi yapma aşamasında bireylerin karşılaştıkları zorluklardır. Bu zorluk ve verilmek istenen kararın bireyin hayatının geri kalanı için önemli olması stres ve kaygılara sebebiyet verebilir (Amit ve Gati, 2013). Bireylerin mükemmeliyetçi yapıya sahip olması halinde hata yapması halinde dışlanacağı hissiyatı onun yaşayacağı stres oranını daha fazla artırabilir (Kaya, 2021).

İnsanların kariyerleri hakkında karar alabilmeleri bazı yeterlilikler ile ilgilidir. Crites (1981) tarafından oluşturulan bu yeterlilikler aşağıda sunulmuştur;

- Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme: Kişinin kariyer seçimi ilgi alanlarına, becerilerine, hayattan beklentilerine ve değerlerine göre değişiklik

göstermektedir. Bireyin kendisini doğru analiz etmesi ve gerçekçi bir yaklaşımla kariyer seçimi yapması gerekmektedir.

- Mesleki Bilgi Edinme: Bu yeterlilik alanı ilgi duyulmakta olan meslekler, iş sektörü ve ilerletilmek istenen kariyer alanı ile ilgili araştırmalar yapılmasına, ihtiyaç duyulmakta olan bilgilerin edinilmesine yönelik yeterlilikleri kapsamaktadır.
- Amacın Seçimi: Bireylerin ilgilerini, kabiliyetlerini ve değerlerini içeren kariyer amaçlarını tanımlamaya yönelik kariyer amaçlarını tanıma ve anlamaya ilişkin yeteneğini ifade etmektedir.
- Gelecek İçin Plan Hazırlama: Bu yeterlilik alanı kişilerin ilgilenmiş oldukları alanlarla alakalı iş sektörü ve başvuru sürecine yönelik hazırlıkları ve yapılması gerekenleri içerir.
- Problem Çözme: Bu yeterlilik alanı mesleki engeller karşısında bireyin dayanıklılığını ve problem karşısındaki tutumunu ifade etmektedir.

Kariyer kararı verme evresinde kişilerin seçmek istedikleri meslek kolu ile kendilerini ne kadar özdeşleştirecekleri, o mesleği icra etmeye ne kadar eğilim gösterdikleri önemlidir. Bu bağlamdan yola çıkılarak bireylerin öz etkinlik kapasitelerinin seçim yapma ve yaptığı seçimi uygulama safhasında önemli ölçüde bir etkiye sahip olduğu kabul edilebilir (Bandura, 1997).

Güçlü bir kişisel yetkinlik inancına sahip olan ve psikolojik olarak kuvvetli olan bireylerin kariyerlerini şekillendirirken önlerinde daha fazla seçenek bulunmaktadır. Onlar kendilerine duydukları güven ile hem kariyer seçeneklerine yönelmede hem de seçilen yolda başarıya gitmede daha kararlılardır.

Kariyer kararı verirken bireylerin gerçekçi bir tutum içerisinde olması, seçmek istedikleri meslek kolu ile ilgili artı ve eksileri iyi hesaplaması, ilgili mesleği icra eden kişilerle konuşarak ve onları gözlemleyerek bir sonuç elde etmesi, gerçekten kariyerini bu doğrultuda mı devam ettirmek istediğine karar vermesi onları başarılı kılmaktadır.

Tüm bunlar incelendiğinde kariyer ve meslek kavramlarının birbirleri ile yakından ilişkili olduğu, kariyer kavramının daha kapsamlı olduğu, bireylerin hayatlarında geriye adım atmamak için kariyer planlamalarını iyi ve doğru yapmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

1.4. Kariyer Kararsızlığı

Bireyler hayatın akışında hemen her gün kararlar verirler. Bireylerin vermekte olduğu bu kararların arasında kariyerleri ile bağlantılı olanlar da mevcuttur. İnsanların hayatlarında aldıkları kararlar arasında en zorlayıcı olanlar kariyerleri ile ilgili olanlardır. Bundan dolayı bireylerin alması muhtemel kararları onun yetenekleri, becerileri, hayattan beklentileri, arzuları, kariyer planlamaları gibi birçok etmen ile doğrudan ilişkilidir. Kariyer kararları alınırken kişinin kendisi ve düşünceleri önemli olduğu kadar akran, öğretmen, ebeveyn gibi kendisinin dışında kalan kişilerin istek ve beklentilerini karşılama ve o kişiler ile uzlaşma durumu söz konusudur (Osipow, 1999).

Kariyer kararları sahip olduğu karmaşık yapı yüzünden dikkat ve çaba harcanması gereken kararlardır. Bireyler kariyerleri ile ilgili karar verme aşamasında kimi zaman pratik ve hızlı olabilirken bazı zamanlarda ise zorlanmaktadırlar. Bundan dolayı bazı zamanlar karar verme evresinde bir kişiden destek alma ihtiyacı hissederler. Bu kişi çevresinden onu ve istemekte olduğu iş kolunu çok iyi tanıyan güvenilir bir olabileceği gibi profesyonel bir kişi de olabilir. Bireyin karar verme safhasında yaşadığı güçlükler, uygun bir çözüm üretilmediği takdirde kariyer ile alakalı karar verme şanslarında azalma olmasına, fırsatları kaçırmalarına sebebiyet verebilir.

Bireylerin mesleki açıdan karar verme evresinde kariyer kararsızlıklarının belirlenmesi, desteğe ihtiyaç duyulması halinde genç ve yetişkin bireylere istedikleri oranda destek verilmesi gerekmektedir. Kariyer kararsızlık durumu kariyer hedeflerini belirleme konusunda yetersizlik ve isteksizlik hissetme veya seçilen hedefe tam manasıyla güvenmeme sonuçlarını doğurabilir (Chartrand, 1993). Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse kariyer kararsızlığı gelecekteki kariyer süreci ile ilgili belirsizlik durumudur (Sepich, 1987). Belirsizliğin bir seviyede kalması önemli bir sorun teşkil etmezken, bir insanın kariyer belirleme sürecine müdahil olduğu zaman problemler açığa çıkabilir. Tüm bu açıklamalardan sonra kariyer kararsızlığı, kişinin kariyeri ile alakalı karar vermesi veya kariyeri ile ilgili harekete geçmesi gereken zamanda birtakım nedenlerden ötürü harekete geçmemesi/geçememesidir. Kariyer kararsızlığı ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde öğrencilerin mezuniyet sonrasında, meslek

alanlarına veya kariyerleriyle ilgili karar verme süreçlerinde kararsızlık yaşamakta oldukları ifade edilmiştir (Lucas ve ark., 2005).

1.5. Kariyer Kararsızlığını ve Kariyer Kararı Vermeyi Etkileyen Faktörler

Bireylerin kariyerlerini seçme noktasında kişisel tercihleri gelecek hayatlarında almış oldukları veya alacakları en önemli kararlar arasındadır. Kişilerin bu süreçte alacakları kararlar gerek gelecek planlamaları açısından gerekse de gelecekteki yaşantıları bakımından oldukça önemlidir. Bundan dolayı alınacak olan sağlıklı ve doğru kararlar mesleki açıdan kişilerin hayatlarında iki bakımdan önem arz edecektir. Bunlardan ilki kişinin çalışma performansı üzerinde etkili olurken ikincisi ise mutluluk düzeyi üzerinde etkilidir. Karar verme davranışı belirlenmiş olan amaçlara ulaşma noktasındaki gerekli bilgiye sahip olma, toplanan bilgiler değerlendirme, tercihler oluşturma ve bu tercihler arasından kişiye en uygun olanının seçilmesi işlemidir (Kıral, 2015).

Kariyer kararsızlık durumu ile alakalı araştırmalar literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığının birden fazla sebepten kaynaklandığı görülmektedir. Bireylerin ilgi ve yetenekleri yeterli düzeyde ayrışmamış olduğundan veya bireylerin üstün bir potansiyele sahip olmasından ve bunun bir neticesi olarak birden fazla alanda başarılı olmalarından kaynaklanabilir.

- Bireylerin tercihler arasından seçim yapmakta zorlanması,
- İçinde bulunmuş olduğu gelişim döneminin gerekliklerini yerine getirmede zorlanması,
- Bunları karşılayacak gücü kendinde bulamaması,
- Gereken tutum, davranış ve beceriden yoksun olması,
- Karşısına çıkan kariyer seçeneklerinden yeteri kadar bilgi sahibi olamaması,
- Kendi istekleri ve yakın çevresindeki diğer insanların istekleri arasında açığa çıkan çatışmalar,
- Karar verme sürecinde karşılaşılan kaygı,
- Problem çözme noktasındaki eksiklik,
- Kariyer tercihlerine ilişkin akıl dışı düşünceler bunlardan bazıları olarak gösterilebilir.

Kariyer seçiminin kişiyi tamamiyle memnun etmesinin pek de olası olmadığı, her alternatifin artı ve eksi yönlerini göz önüne alındığında verdiği kariyer kararının bütünüyle mükemmel olmasını bekleyen bireylerin bu mükemmelliğe kavuşmadığında kariyer kararsızlığı yaşamaları da olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Osipow, 1999).

Kariyer kararı verme noktasında kişinin aile üyelerinin kariyerleri, kariyer kararı verecek bireyin kişiliğinin oluşmasında etkili olan duygu, düşünce başarı, psikolojik güç gibi yapılar etkili olmaktadır. Kişinin tercih ettiği kariyere beklentileri, kariyerin kişiye sağlayacağı imkânlar, kariyer kararını etkileyici faktörlerdir. Tüm bunların yanı sıra kişisel, ekonomik ve sosyal değişkenler de kariyer kararı vermede veya kariyer kararsızlığı yaşamada önemli bir parametredir (Erdoğan, 2003).

1.6. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği

Yetkinlik genel itibari ile bireylerin kendileri için önemli olduğunu varsaydıkları bilicine varmaları ve kendileri için önemli olan işleri yapmaya özen göstermeleridir. Bununla birlikte bireylerin hayatları ve kendi çevreleri için bir kontrol mekanizması geliştirmeleridir (Akkoyunlu ve ark., 2010). Karar verme yetkinliği bireyin zor zamanlarda ve zor durumlarla karşı karşıya kaldığında problemleri çözme aşamasında ne derece başarılı ve yetkin olup olamayacağına ona inancı ile alakalıdır (Uçkun ve ark., 2015). Betz ve Luzzo yetkinlik inancını, hedef belirleme noktasındaki isteklilik, karar verme, plan yapma ve davranışa yönelme gibi etmenler üzerinden performans, mesleki ilgileri ve meslek seçimlerini etkilemektedir. Bunun yanı sıra karar verme yetkinlik inançları, bireylerin üretken düşünüp düşünmedikleri, kendilerini çürüten yetkinlik inancının olup olmaması, olumlu veya olumsuz mahiyette bir düşünceye sahip olmamaları, bir etkinliğe harcanan süre, motivasyonu nasıl sağladıkları ve güçlükler karşısındaki davranış şekillerini duygu ve davranışlarını nasıl şekillendirdikleri, stres ve depresyon da dâhil olmak üzere hayatını bütünü etkilemektedir (Ulaş, 2018).

İnanç ve algı yönetimi olarak yetkinlik literatürde mesleki gelişim süreci ile olan ilişkisinden ‘kariyer kararı verme yetkinliği’ kavramı üzerinde durulmuştur. Yetkinlik inancından ortaya çıkmakta olan kariyer kararı verme yetkinliği, bireyin

mesleki gelişim sürecinde ve yapmış olduğu meslek tercihinde çok önemli bir konumdadır. Bu durum bireyin kariyeri hakkında karar verme evresinde kişisel özelliklerine yönelik inançlarını ortaya koymaktadır. Kariyer kararı verme yetkinliği bireyin kariyeri hakkında yol haritası vermeye olan cesaretini ve özgüvenini ifade eden bir yapıdadır. Aslında kendinden emin olma ve ayaklarını yere sağlam basma halidir. Bireyin kariyer kararı verme yetkinliği kariyerin planlanması ve gelişimi esnasında gerekli olan gelişim görevlerinin yanı sıra bu eylemleri gerçekleştirmek için bireyin şahsi güvenini ifade eder. Kararı vermeye olan kararlılık aslında o kişinin isabetli karar almasına ve sürekli bir biçimde gelişime açık olmasına sebebiyet verir. Kuvvetli kişisel yetkinlik algısına sahip olan bireylerin, daha fazla seçeneğe sahip olmakla beraber bu seçeneklere ulaşma aşamasında kendilerini yetiştirdikleri görülmektedir (Lent ve ark., 2002). Aynı zamanda meslek seçimi döneminde kariyer kararı verme yetkinliği yüksek oranda olan bireylerin kariyer kararsızlık seviyelerinin düşük olduğu ve kariyer olgunluk seviyelerinin ise yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Taylor, 1983 ve Ziebell, 2010). Düşük düzeyde kariyer kararı verme yetkinliğine sahip olan bireylerde ise almış oldukları kariyer kararlarını ertelemeye olan eğilim, vazgeçmeye, pes etmeye eğilim gösterdikleri ve düşük düzeyde hedef belirleme yoluna gittikleri görülmektedir (Lent ve ark., 2002).

Kariyer seçimleri insanların kişilikleri ve buldukları çevrenin etkisi ile oluşmaktadır. İnsanların içinde buldukları toplumun ekonomik koşulları ve teknolojik gelişmeler ve değişimler bu kararlarda oldukça önemlidir. Kariyeri hakkında yetkin olma düzeyi daha yüksek olan bireylerin kariyer hedeflerini belirleme ihtimalleri diğer bireylere nazaran daha yüksek seviyededir. Sonuç olarak bu insanlar çizmiş oldukları kariyer hedeflerine plan ve programlar yapma, kariyer araştırma süreçlerine katılma gibi ihtimallere kariyer kararı verme konusunda düşük yetkinlik algısına sahip olan bireylere göre daha yüksektir.

1.7. Kariyer Evreleri

Her ne kadar kariyer kavramının genel itibari ile kişilerin iş hayatında yalnızca dikey biçimde yükselmesi olarak kabul görse de bu tanım eksik veya hatalı bir bakış açısidir. Toplumda durumun bu şekilde algılanmasının aksine kariyer kavramı, bireylerin iş yaşamlarından önceki hallerini de içermekte olup iş yaşamında

karşılaşılan tüm artı ve eksi yönleri ifade etmektedir. İnsanlar için çocukluk, kariyer basamaklamasının başladığı noktadır ancak genel itibari ile kariyer bireylerin öğrenim gördükleri aşamada filizlenir ve daha sonraki dönemler bu devirde elde ettiği kazanımlar sayesinde şekillenir. Bir başka ifade ile öğrenim hayatında edinilen kazanımlar, elde edilen başarılar, tercih edilen lise, okunan üniversite ve seçilen bölümler insanların iş hayatlarında izlemek istedikleri yolu ihtiva eder. Bu bağlamdan yola çıkarak herhangi bir insanın geçmişteki öğrenim deneyimleri ile kariyer basamağı arasında doğrudan doğruya bir bağ olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Işık, 2017). Kariyer evreleri kendini tanıma evresi, kurma evresi, orta kariyer evresi, geç kariyer evresi ve emeklilik evresi olarak değerlendirilebilir.

1.7.1. Kendini Tanıma Evresi

Kendini tanıma evresi 0 ile 25 yaş arası dönemi kapsamaktadır. İnsanlar için keşfetme ve arama süreci olarak adlandırılır. İnsanların kariyer ile ilgili araştırmaları, çalışmaları, sorgulamaları bu evrede başlar. Kendini tanıyıp anlamaya çalışan birey bu evrede hangi işte başarıyı yakalayacağını düşünür (Sabuncuoğlu, 2009). Kendini tanıma evresi çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik olmak üzere kendi içerisinde üç ana bölüme ayrılır (Çınar, 2015).

Çocukluk evresinde meslek grupları hakkındaki bilgisi ve araştırmaları yetersiz olan birey, genel itibari ile çevresel faktörlerin etkisiyle birtakım mesleklere ilgi ve hayranlık duymaktadır. Araştırılmış ve sorgulanmış bir takım bilgileri içermeyen bu dönem, birey için sadece bir nevi kulaktan dolma bilgilerle sınırlıdır. Ergenlik evresine gelindiğinde ise bireylerin ilgileri ve alakaları gelişmeye başlar ve bireyler meslek grupları hakkında araştırma yapmaya yönelir. Bireyler bu dönemde farklı fikirlere açıktır. İlk yetişkinlik evresi ise bireyler için yükseköğretim kapılarının açıldığı ve yükseköğretim aşamasından sonra ise kariyer imkânlarını değerlendirme yoluna gittikleri süreci kapsamaktadır. Bu evreye ulaşmış bir kişinin meslekler hakkındaki bilgi seviyesinin iyi olduğu varsayılmaktadır (Çınar, 2015).

1.7.2. Kurma Evresi

Bireylerin işe başladığı yani tam manası ile iş hayatı ile buluştuğu dönemin kurma evresinde olduğu genel kabuldür. Kurma evresi 26 ile 35 yaş arası dönemi

kapsamaktadır. Bu evrede bireyler iş bulma, işe yerleşme, işi öğrenme, yetenek öğrenme ve diğer insanlar tarafından kabul edilme imkânlarını yakalarlar. Bu noktada birey kariyer hedeflerini belirleme yoluna gider, bu amaçlara ulaşmak için gayret sarf eder ve karşısına çıkan fırsatları değerlendirerek kendini bir üst aşamaya taşımaya çalışır. Tüm bunların yanı sıra birey, geri bildirim mekanizmalarını açık tutarak tavır, tutum ve davranışlarını denetlemeye ve dengede tutmaya özen gösterir. Kendini tanıma evresi gibi bu evrenin de üç alt başlıkta incelendiği görülmektedir. Bu alt başlıklar iş arama ve bulma, işe başlama ve uyum, yerleşme ve ilerlemedir.

İş arama ve bulma evresinin kesin bir süresi bulunmamaktadır. Her ülkenin imkânlarına ve izledikleri sosyal düzene göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu dönemde bireyler genel itibari ile ya iş bulmakta zorlanmakta ya da buldukları iş kolunun kendileri için uygun olup olmadığını düşünseler bile tekrar iş bulma konusunda sıkıntı yaşayabilecekleri endişesiyle o iş kolunda çalışmaya devam etme yoluna gitmektedirler. Bundan dolayı iş arama ve bulma dönemi bireylerin kariyerleri için en çetin ve zorlu dönemlerden biri olarak kabul görülür. Bu dönemden sonra gelen işe başlama ve uyum dönemi de tıpkı bir önceki dönemde olduğu gibi sıkıntıları ve zorlukları barındırmaktadır. Bu dönemde bireyler bir taraftan başladıkları işi tam manasıyla öğrenmek bir yandan da iş ortamına ve yaşamına uyum sağlamak çabası içerisine girmektedirler. Bundan dolayıdır ki işe yeni başlamış bir bireye bir kurumun sağlayacağı en önemli artılar, o kişilerin işe uyum sorununu aşmak için bir takım oryantasyon toplantıları, eğitimler ve seminerler vermek olacaktır. Birey buradan edineceği bilgiler sayesinde iş ortamına uyum sağlamaya çalışacaktır. Bu evrenin akabinde gelen yerleşme ve ilerleme evresi ise bireyin işinde uzmanlaşarak iyi olmayı temel amaç edindiği evredir. Bu dönemde bireyin üretkenliği artmakta, buna paralel olarak saygınlık ve başarı ihtiyacı su yüzüne çıkmaktadır (Çınar, 2015).

1.7.3. Orta Kariyer Evresi

Bu evre genel itibari ile hayatın olgunluk dönemi biçiminde anlandırılır. Orta kariyer evresi 36 ile 50 yaş arasındaki süreyi kapsamaktadır. Bu dönemde bireyler artık işlerinde uzmanlaşmış, konumunu sağlama almış hatta ve hatta birkaç kademe gelişim göstermişlerdir. Yani birey için öğrencilik ve öğrenme devirleri geride kalmış, uygulayıcı olma zamanı gelmiştir. Bu dönem bireyin kurma döneminde göstermiş

olduğu çaba ve elde ettiği kazanımlara bağlı olarak kariyerinde belirli bir noktaya geldiği, daha önemli görevlerin ve daha büyük sorumlulukların kendisine verildiği bir dönemdir (Kaynak, 1996). Orta kariyer evresinde birey aynı zamanda kariyer hedeflerini ve planları gözden geçirerek gerekli düzenlemeleri yapmakta ve gerekiyorsa kariyer hedeflerini değiştirme yoluna gitme evresindedir. Bu evre aynı zamanda birey için yeni bir iş arayışı hali de vuku bulabilir. Bu evrenin sonuna doğru gelindiğinde ise birey için üç olasılık gün yüzüne çıkmaktadır. Bunlardan birincisi bireyin kişisel gelişimini devam ettirerek bulunduğu iş kolunda devam etmesidir. İkincisi kariyer gelişiminin daha fazla ilerlemeyerek durması ve 'plato' olarak tabir edilen dönemin başlamasıdır (Sabuncuoğlu, 2009). Üçüncü olasılık ise birey için 'iniş' olarak anlandırılan bir gerileme dönemine girmesidir. Bu döneme gelen bir birey için artık geriye doğru giden bir kariyer grafiği görmek mümkündür.

1.7.4. Geç Kariyer Evresi

Kariyer sonu olarak da adlandırılan bu evre bireyler için 51 ile 65 yaş arası dönemi kapsamaktadır. Bu evrenin seyri bireyin orta kariyer evresindeki çalışma, azim ve kazanımları ile doğru orantılı olarak şekillenir. Orta kariyer evresinde su yüzüne çıkmış olan problemler bu dönemde de kendini gösterebilir. Kimi çalışanların kariyer hayatında ulaşmakta oldukları en yüksek nokta olan geç kariyer evresi, bireyin edindiği kazanımlardan dolayı aslında en rahat ettiği evredir. Bu evrenin son dönemleri ise bireyin gerilme dönemine girdiği, işe olan alakasının azalmakta olduğu ve bunun zıttı olarak kendisine olan ilgisinin ve dikkatinin artmakta olduğu bir dönemdir.

1.7.5. Emeklilik Evresi

Azalma ve çözülme olarak da adlandırılan bu evrenin 66 ile 75 yaş arası süreci kapsadığı genel kabuldür. Bireyin birden fazla nedenden dolayı gerilmekte olduğu, çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlandığı ve kariyerini tamamlama yoluna gittiği evredir. Bu evredeki bireyler genel itibari ile çalışma hayatında yapmaya bir türlü fırsat bulamadıkları hobi gibi faaliyetlere yönelme sureti ile kendini gerçekleştirme yoluna giderler. Ancak bu evrede gerçekleştirilen faaliyetler kişiden kişiye farklılık arz etmektedir. İnsanlar hangi faaliyeti gerçekleştirmekten daha fazla zevk alıyorsa onu yapmaya çalışırlar. Bireylerin bazıları bu evrede kariyerlerini

tamamıyla sonlandırarak, emekli durumunda olabilirler. Bazıları ise danışmanlık hizmeti adı altında bilgi ve tecrübelerini genç bireylere ve örgütlere aktarma yoluna giderler. Kimi insanlar ise edinmiş oldukları tecrübe ve birikime bağlı olarak başka alanlara yönelirler.

1.8. Kariyer Süreci Sorunları

Kariyer sürecindeki belirsizlikler ve zorluklarla geçen bir süreci kapsamaktadır. Bundan dolayı bireylerin bu süreçte birtakım zorluklar ve problemler yaşamaları olasıdır. Burada bahsedilen zorluklar ve problemler bireyin kendisinden kaynaklanabileceği gibi dış faktörlerden de (aile, kurum, toplum, vb.) kaynaklanabilmektedir (Kalaycıoğlu, 2018). İster bireyin kendisinden ister dış faktörlerden olsun bireyin bu sorunlarla başa çıkmak zorunda olduğu bir gerçektir. Bu sorunları tamamen bitiremiyorsa bile en azından üzerine giderek minimize etmesi mutlu ve başarılı bir kariyer planlaması yapması açısından önem arz etmektedir. Bu süreçte oluşabilecek sorunların bazıları aşağıda açıklanmıştır (Waberi, 2020).

1.8.1. Stres, Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma

Oldukça karmaşık bir yapıya sahip olan stres insanların bir durum içinde kendi iyi olma halini tehditte görmesi ve oluşmakta olan bu durum ile baş etme becerilerini değerlendirmesidir. Bu tehdit hali anlık da gelişebileceği gibi bireyin fiziksel güvenliğine yönelik olarak açığa çıkabilir. Bu stres şayet uzun süreli ise emniyette oluşa, benlik saygısına, yaratmakta olduğu itibara ve akıl sağlığına yönelik olabilir. Tükenmişlik durumunu ise yaşanan stres karşısında çalışan kişilerin enerjilerinin tükenmesi, zihinsel, duygusal ve bedenen bitkin düşme hali olarak tanımlamak mümkün olabilir. Tükenmişlik genel itibari ile çalışanların yapmış oldukları işten tatmin olmamaları, yani meslek beklentilerinin karşılanmaması sonucunda açığa çıkan istenmeyen bir durumdur. Duyarsızlaşma ise iş yaşamında diğer çalışan kişilere ve yapılan işlere karşı benimsenen alaycı tavırlar olarak kendini göstermektedir. Duyarsızlaşma sorunu ile karşı karşıya kalan kişiler, genel itibari ile çalışan diğer kişilerin kendilerine karşı bir kötülük yapacağı hissiyatına kapılırlar ve onlardan gün be gün uzaklaşma yolunu tercih ederler (Yavuz, 2006).

Stres, tükenmişlik ve duyarsızlaşma hali çalışan kişilerin hayatlarının her döneminde görülebilecek sorunlardır. Bu sorunlar neticesinde bireyler enerji eksikliği, gergin olma hali, kendini güvende hissetmeme, duygusal tükenme, iş devamsızlığı gibi sonuçlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunun neticesi olarak ise çalışan kişinin performansı, kariyer gelişimi ve gayet tabii çalışılan örgütün verimliliğinde azalma sonucu oluşur.

1.8.2. Cam Tavan Sendromu

Çalışanların bir üst basamağa geçmesini engelleyen görünmeyen bir cam mahiyetinde olan cam tavan sendromu bir nevi bariyer gibi kabul görmektedir. Bu sorun her çalışanda açığa çıkabildiği gibi büyük oranda kadın çalışanlarda kendini göstermektedir. Kadın çalışanlarda açığa çıkan bu sorunlar üç alt başlık etrafında şekillenebilir. Bu başlıklar bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak sınıflandırılabilir (Taşkın ve Çetin, 2012).

Bireysel Etkiler: Bireylerden oluşan sorunlardan birincisi çoklu rol üstlenmektir. Kadın çalışanlar ev ve çocuk bakımı konusundaki sorumlulukları ile iş yerindeki sorumlulukları arasında uyumu ve dengeyi yakalayamamaları sonucunda iki alandan bir tanesine ağırlık vermek durumunda kalırlar. Bireyden kaynaklı sorunların bir diğeri ise bireysel tercih ve algıdır. Kadın çalışanların yöneticilik pozisyonu üzerinde geliştirmiş olduğu algılar onların kişisel tercihleri ve kararlarını etkilemektedir.

Örgütsel Etkiler: Örgütün kültürü ve genel politikası, eşitsizlik ve adaletsizlik olması, kadın çalışanların kurulan iletişim sürecine katılımının engellenmesi, yöneticiler tarafından oluşturulan engeller gibi sorunları içerir. Özellikle erkek egemen toplumların ve erkeklerin üstün görüldüğü bürokratik iklimin hâkim olduğu kurumlarda kadın çalışanlar kariyer gelişimini sürdürme noktasında bir takım problemler yaşamaktadırlar. Bununla birlikte örgütlerde oluşturulacak yenilikçi ve insanların tümünü kucaklayıcı bir kariyer planlaması sayesinde bu sorunların üstesinden gelinebilir.

Toplumsal Etkiler: Kadın çalışanların cam tavan algısını etkileyen en temel unsurlardan biri toplumsal etmenlerdir. Bu toplumsal etmenler mesleki ayırım ve

toplumsal yargılar olarak incelenebilir. Özellikle geri kalmış toplumlarda yöneticilik, genel müdürlük gibi üst düzey görevleri kadınların yapamayacağı, bu tip görevlerin ve mevkilerin erkeklere ait olduğu görüşü kadınların kariyer engelleri arasında olup onların kariyerlerini doğrudan doğruya olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra toplumda yönelici mevkiinde bulunan insanların güçlü olması gerektiği ve kadınların bu güçten yoksun olduğu görüşü de kadın çalışanların kariyerlerini bir noktaya taşımalarına engeldir.

1.8.3. Çift Kariyerli Eşler

Çift kariyerli eşler her iki eşin de kişisel kariyer hedeflerini sürdürme çabası içerisinde olup problemlerin açığa çıkmasıdır. Bundan dolayı farklı kariyer hedeflerine ve iş sektörlerine yönelen eşlerin aynı bölgede kendine çalışma alanı bulamaması, aile hayatını ve sosyal hayatı planlarken sorunların açığa çıkmasına neden olabilir. Bu durum sonucunda eşlerden bir tanesi işten ayrılma yoluna giderek kariyerini sonlandırabilir. Hatta aile arası tartışmalara neden olabilir ve neticesinde kırgınlıklar oluşabilir ve boşanma durumları bile açığa çıkabilir. Günümüzdeki kurumlar bu sorunlara geçmişe nazaran daha fazla önem vermektedirler. Kurumlar çalışanların bu sorunla karşı karşıya kalmaması için onlara çocuk bakım desteği, esnek çalışma imkânı, ücretsiz izin gibi destekler sağlamaktadır (Tunçer, 2012).

1.8.4. Ay Işığı Sorunu

Bir kurumda bulunan insanların işlerini kaybetme ihtimalini gözeterek kendilerini güvence altına almak, maddi sıkıntılarla başa çıkmak vs. sorunlar neticesinde ikinci bir işe daha yönelmeleri neticesinde ay ışığı sorunu gün yüzüne çıkabilir. Bu durum çalışan kişilerin performansını etkileyebileceği gibi örgütsel performansı da etkileyerek hedeflerden sapmaya neden olabilir. Aynı zamanda çalışan kişilerin örgüte olan bağlılıklarını azaltarak onların kariyer gelişimlerini eksi yönde etkilemektedir.

1.8.5. Kariyer Platosu (Durağanlaşma)

Orta kariyer evresinin sonuna gelindiğinde bireyler için üç olasılık açığa çıkmaktadır. Bunlardan birincisi bireyin kariyerine devam etmesidir. İkincisi ise kariyer gelişiminin durması ve 'plato' olarak anlandırılan sıradan bir iş hayatının

başlamasıdır. Üçüncü olasılık ise kişinin 'iniş' olarak tabir edilen gerileme sürecinin içine dâhil olmasıdır. Genel itibari ile orta kariyer döneminin son dönemine doğru ortaya çıkan ve kariyer süreç sorunlarından biri olan plato bireye bağlı eksiklik ve sorunların bir neticesi olarak ortaya çıkabildiği gibi kurumsal yanlış politikalar sonucu terfi gecikmesi veya kariyer ilerlemesinin yavaşlaması gibi etmenlerden dolayı da gözükabilir (Çalık ve Ereş, 2006). Plato sorunu bireyin esiklerden açığa çıkabileceği gibi örgütsel bir takım faktörlerden de oluşabilir. Bu sorunun temel sebepleri şu şekilde oluşur;

- Kurumdaki yavaş büyüme sonucu kısıtlı gelişim fırsatları
- Kurumsal politikalar gereğinde küçülmeye gitme veya yeniden yapılanmaya yönelme
- Çalışan kişiler için gerekli ölçüde kariyer planlamasının yapılmaması
- Adaletsiz ödemeler ve memnun etmeyen zam oranları
- Çalışanlardaki eğitim ve yetenek eksikliği
- Çalışan bireylerin başarıya duyduğu ihtiyacın azalması
- İş sorumlulukları hakkındaki karmaşık düzen

1.8.6. Gözden Düşme

Gözden düşme kariyerinde üst noktaları hedefleyen çalışanın çatışma, uyumsuzluk, anlaşmazlık sonucunda kariyer hedefine ulaşamaması, performansının düşmesi, istediklerini gerçekleştirme imkânlarını bulamayarak örgütte alt kademelere gerilemesidir. Bu durum gerek çalışan gerekse de işletme açısından çok büyük bir sorundur. Bundan dolayı örgütlerin karşılaşılan bu sorun karşısında yeni çözüm önerileri getirmeleri elzemdir. Kurumlar yeni kariyer planları yapmak sureti ile gerekli eğitim programları ve iş paylaşımları ile gözden düşme sorunlarının önüne geçebilir. Bu durum da çalışanların kendine olan güvenlerini artırıcı önemli bir etmendir (Çalık ve Ereş, 2006).

1.8.7. Engellenme

Çalışan bir kişinin çeşitli nedenler sonucunda kariyer beklentilerine cevap alamaması, bireyin engellenme hissi yaşamasına sebep olabilir. Engellenme hissine kapılan birey ya işten ayrılma yoluna gider ya da ekonomik kaygılardan ötürü bu hisse

rağmen çalışmaya devam eder. Fakat engellenme hissine rağmen çalışmaya devam eden birey için yeni sorunlar ortaya çıkabilir. Çalışanların engellenme hissine kapılmadan çalışma hayatlarını sürdürmeleri için işletmelerin güçlü bir iletişim ortamı oluşturarak çalışan beklentilerinden haberdar olmaları ve bu beklentilere cevap vermeleri gerekmektedir (Bayraktaroğlu, 2008).

1.8.8. İşten Çıkarılma

İşten çıkarılma durumu çalışan kişinin iş beklentilerine uymaması, sözleşmelerde bahsedilen hususlara yeteri kadar dikkat etmemesi, kurumun içinde bulunduğu ekonomik durum veya küçülme sonucunda olabilir. İşten çıkarma genel itibari ile bireyin kariyer hayatının sonu olarak algılanabilir. Ancak bu durum her zaman bu şekilde zuhur etmez. İşten çıkarma neticesinde birey bir başka kurumda iş bulabilir ve kariyerini devam ettirebilir. İstenmeyen bir durum olarak işten çıkarılan bireyin bu süreçte maddi ve manevi sorunlar yaşaması çok olasıdır. Bundan dolayı işten çıkarma kurumların başvuracakları son eylem olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalaycıoğlu, 2018).

1.9. Kariyer Kararı Akademik Güdülenme İlişkisi

Küreselleşmenin beraberinde taşıdığı dönüşümlerle birlikte, bilgi çağının bir gereği olarak birkaç temel alan açığa çıkmaktadır. Bu temel alanlar teknolojik değişim ve gelişimler, dijital ekonomi olgusu, işin ve gerçekleştirilen işgücünün vasfı ve seviyesindeki değişimler ile iş yaşamı ve sosyal hayattaki değişimdir. Diğer bir yandan hizmet ekonomisinin büyümesi ile birlikte hızla gelişen insan kaynakları uygulamaları, öğrenen örgüt ve bireyselleşen eğilim gibi değişim ve gelişmeler de çalışan kişilerin beklentilerini derinlemesine etkilemektedir. Örgütler bir yandan kendileri için nitelikli ve başarılı iş gücünü çekmeye çaba harcarken, diğer taraftan personel devir hızını düşürmeye çalışırlar. Bireyler açısından meseleye yaklaşmak gerekirse çeşitliliği artan ve çoğalan iş sahalarında kendilerine yer bulmak, daha sonrasında ise sahip olduğu iş imkânını en mükemmel bir şekilde değerlendirmek istemektedirler.

Örgütlerde insanların sergilemiş oldukları başarı oranının kişinin çalışmaya olan isteğiyle doğru orantılı olduğu genel kabuldür. Çalışma isteğinin olmadığı bir yerde yetenekler üst düzey olsa bile yol kat etmek olanaksızdır. Dolayısı ile örgütlere,

iş sahalarına, eğitim ortamında öğrencilere gerekli istek ve bunun sonucunda da aidiyet duygusu kazandırılmalıdır.

Etkin ve verimli bir kariyer geliştirme programlarının uygulanmakta olduğu örgütler, mensubu olan üyelerinin yetenek ve becerilerini mümkün mertebe iyi bir biçimde kullanırlar. Böylelikle çalışan kişiler hem çalışmakta oldukları alanlarda yüksek tatmin duygusuna sahip olur hem de motivasyonları artar. Örgütte başarılı bir kariyer geliştirme programının oluşturulması örgüte olduğu kadar çalışan kişilere de yararı dokunan bir konudur. İş gören penceresinden bakacak olursak kariyer geliştirme, kişinin kendi geleceğini ve kariyerini planlamasına imkân sağlayarak motive eder. Örgüt kimliğinde bakılacak olursa, iş gören kişilerin tatmin olması ve örgüte olan bağlılıklarının artması, ilgili kişilerin kariyer hedef ve planlarını hazırlarken gerçekçi bir duruşa sahip olmalarını ve beceri düzeylerini geliştirmelerini sağlar (Kırıcı, 2007).

Kariyer geliştirme başlığında üyelere verilecek eğitim onların katılımlarının sağlanması, kişisel yükselme basamaklarının kendilerine önceden bildirilmesi, bunun için izleyecekleri yolu fark etmeleri ve gereklilikleri yapmaları için bir zemin oluşturmalarını sağlama, işe giriş evresinde kendisine sunulan oryantasyon programlarından emeklilik süreçlerine varıncaya dek hazırlık programlarına ilişkin tüm çalışmaların bireylerin örgütleriyle bütünlük içinde bulunmalarına, örgütle kişi arasındaki psikolojik sözleşmenin şartlarına uygun hareket etmesi için kendisini zorlamasına ve içsel olarak motivasyon sağlamasına neden olur. Yapılan araştırmaların birçoğuna göre yükselmekte olan sosyoekonomik durumun da etkisiyle artık motivasyon kaynağı olarak maddiyat tek başına yeterli olmamaktadır. Maddiyatın yanında statü, terfi, kendini gerçekleştirme gibi içsel motivasyon unsurlarının da önemli bir noktada olduğu gerçekleştirilen araştırmalarla ortaya koyulmuştur.

Sonuç olarak çalışan kişilerin kişisel kariyerlerini en üst noktaya ulaştırabilmeleri, onların iş ve işlemlere olan motivasyonlarıyla da yakından ilgilidir. Bu da işletme yönetiminin onlara sağlayacağı kariyer geliştirme araçlarıyla mümkün olabilmektedir. Bunun için hayatın her alanında (okulda, işletme ortamında, örgütlerde) çalışan motivasyonu çok önemli bir yerde görülmelidir. Herhangi bir

kuruluşta motive olmamiş bireyler bulunuyorsa onların arzu ettikleri kariyer hedeflerinde de sapmalar beklenebilir.



İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Çalışmanın amacı doğrultusunda, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli (Karasar, 2017), olan ilişkisel tarama yöntemi ve var olan/doğal olarak ortaya çıkmış bir durum ya da olayın nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan tarama modeli nedensel karşılaştırma yönteminden (Büyüköztürk ve ark., 2008) yararlanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın popülasyonu, İstanbul İli Devlet ve Vakıf Üniversiteleri, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Spor Bilimleri fakültesi öğrencileri, örnekleme ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 960 gönüllü öğrenci oluşturmaktadır.

2.3. Verilerin Toplanması

Veriler pandemi nedeniyle online anket uygulamasıyla toplanmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak amacıyla Google Formlar platformu kullanılarak hazırlanmıştır. Pandemi sürecinde sosyal mesafeyi koruyabilmek adına bu yöntem tercih edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde, çalışma hakkında bilgi ve anketler sosyal ağlar aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir. Çalışmaya katılan gönüllülerden kişisel bilgi formu, akademik güdülenme ve kariyer kararı ölçeklerini doldurmaları istenmiştir.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara üniversite, cinsiyet, yaş, akademik not ortalaması, kariyer yapma durumu, sporculuk durumu, akademik kariyer yapma durumu olmak üzere 7 soru uygulanmıştır.

2.4.2. Akademik Güdülenme leği

Katılımcılara Bozanoğlu (2004) tarafından geliştirilen 20 maddeden oluşan akademik güdülenme leği uygulanmıştır. Ölçeğin 4. maddesi ters kodlanmıştır. Akademik güdülenme leğinin iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ölçek Likert tipi 5'li dereceleme olanağı sunmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 ve en yüksek puan 100'dr. Elde edilen puanın yüksekliği, akademik güdülenmenin yüksekliğine işaret etmektedir (Bozanoğlu, 2004).

2.4.3. Kariyer Kararı leği

Yusupu (2015) tarafından geliştirilen 30 madde ve 3 alt boyuttan oluşan kariyer kararı leği kullanılmıştır. Ölçek 13 maddeden oluşan bilinçli kariyer kararı boyutunu; 1, 8, 9, 24, 18, 16, 20, 11, 29, 27, 6, 5, 14. sorular, 11 maddeden oluşan bilinçsiz kariyer kararı boyutunu; 7, 3, 10, 19, 30, 26, 23, 21, 17, 12, 28. sorular ve 6 maddeden oluşan çevresel etkenler boyutunu; 2, 4, 13, 15, 22, 25. sorular oluşturmaktadır. Ölçeğin bilinçli kariyer kararı boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.898, bilinçsiz kariyer kararı boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.852, çevresel etkenler iç tutarlılık katsayısı 0.768 ve leğim genelinin iç tutarlılık katsayısı 0.918 olarak tespit edilmiştir (Yusupu, 2015). Ölçek soruları 5'li Likert tipi derecelendirme formundadır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Çalışmada elde edilen verilerin istatistiklerine göre arpıklık ve basıklık dağılımları verilmiştir. Değişkenler normallik, varyansların homojenliği n Őartlarının kontrolü yapıldıktan sonra Kolmogorov-Smirnov testi değerlendirilmiştir. Değişkenler ortalama \pm standart sapma, yüzde ve frekans değerleri kullanılarak ifade edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermemektedir. İstatistiksel analiz olarak Mann Whitney U, Kruskal Walls H analizleri, ölçekler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için Korelasyon ve Regresyon analizi uygulanmıştır. Testlerin anlamlılık düzeyi için $p < 0,05$ ve $p < 0,01$ değerleri kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	377	39,3
	Erkek	583	60,7
	Toplam	960	100,0
Yaş	16-19	120	12,5
	20-23	623	64,9
	24-27	117	12,2
	28-31	50	5,2
	32-35	32	3,3
	36 ve üstü	18	1,9
	Toplam	960	100,0
Spor Yapma Durumu	Sporcu Değilim	338	35,2
	1-3 Yıl	190	19,8
	4-6 Yıl	167	17,4
	7-10 Yıl	146	15,2
	11 yıl ve üzeri	119	12,4
	Toplam	960	100,0
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	182	19,0
	Spor Yöneticiliği	442	46,0
	Öğretmenlik	110	11,5
	Rekreasyon	156	16,3
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	70	7,3
Toplam	960	100,0	
Sınıf	1.Sınıf	279	29,1
	2. Sınıf	166	17,3
	3. Sınıf	249	25,9
	4. Sınıf	266	27,7
	Toplam	960	100,0
Not Ortalaması	2,01-2,50	314	32,7
	2,51-3,00	439	45,7
	3,01-3,50	162	16,9
	3,51-4,00	45	4,7
	Toplam	960	100,0
Okul Türü	Devlet Üniversitesi	287	29,9
	Vakıf Üniversitesi	673	70,1
	Toplam	960	100,0
Akademik Kariyer Düşünüyor musunuz?	Evet	609	63,4
	Hayır	123	12,8
	Kararsızım	228	23,8
	Toplam	960	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %39,3'ünün kadın, %60,7'sinin erkek, %12,5'inin 16-19 yaş aralığında, %64,9'unun 20-23 yaş aralığında, %12,2'sinin 24-27 yaş aralığında, %5,2'sinin 28-31 yaş aralığında, %3,3'ünün 32-35 yaş aralığında, %1,9'unun 36 ve üstü yaş aralığında olduğu, %35,2'sinin spor yapmadığı, %19,8'inin 1-3 yıl, %17,4'ünün 4-6 yıl, %15,2'sinin 7-10 yıl, %12,4'ünün 11 yıl ve üzeri spor

geçmişine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %19'unun antrenörlük eğitimi, %46'sının spor yöneticiliği, %11,5'inin öğretmenlik, %16,3'ünün rekreasyon, %7,3'ünün egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencisi olduğu, %29,1'inin 1. Sınıf, %17,3'ünün 2. Sınıf, %25,9'unun 3. Sınıf, %27,7'sinin 4. Sınıf öğrencisi olduğu, %32,7'sinin 2,01-2,50 not ortalamasına, %45,7'sinin 2,51-3,00 not ortalamasına, %16,9'unun 3,01-3,50 not ortalamasına ve %4,7'sinin 3,51-4,00 not ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %29,9'unun devlet üniversitesi, %70,1'inin vakıf üniversitesinde öğrenim gördüğü, %63,4'ünün akademik kariyer yapmak istediği, %12,8'inin akademik kariyer yapmak istemediği, %23,8'inin akademik kariyer konusunda kararsız olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Akademik güdülenme ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,534	,885
Madde 2	,586	,884
Madde 3	,563	,884
Madde 4	-,336	,913
Madde 5	,492	,886
Madde 6	,565	,884
Madde 7	,580	,883
Madde 8	,585	,883
Madde 9	,458	,887
Madde 10	,610	,882
Madde 11	,551	,884
Madde 12	,608	,883
Madde 13	,593	,883
Madde 14	,504	,886
Madde 15	,428	,888
Madde 16	,696	,880
Madde 17	,687	,880
Madde 18	,585	,883
Madde 19	,627	,882
Madde 20	,543	,884
20 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,891

Tablo 2 incelendiğinde, ölçekten elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir.

Tablo 3. Kariyer kararı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	-,003	,759
Madde 2	,235	,749
Madde 3	,385	,738
Madde 4	,361	,742
Madde 5	-,040	,758
Madde 6	-,062	,758
Madde 7	,434	,735
Madde 8	-,026	,757
Madde 9	-,022	,760
Madde 10	,481	,732
Madde 11	-,002	,760
Madde 12	,424	,736
Madde 13	,408	,738
Madde 14	,062	,755
Madde 15	,384	,740
Madde 16	,044	,756
Madde 17	,421	,737
Madde 18	,106	,753
Madde 19	,322	,743
Madde 20	,025	,757
Madde 21	,533	,730
Madde 22	,524	,730
Madde 23	,502	,732
Madde 24	,000	,758
Madde 25	,437	,735
Madde 26	,405	,738
Madde 27	-,049	,764
Madde 28	,411	,736
Madde 29	-,043	,760
Madde 30	,396	,738
30 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,760

Tablo 3 incelendiğinde, ölçekten elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir.

Tablo 4. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları

	Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Akademik Güdülenme	Akademik Güdülenme Genel	960	-1,633	1,000	,000
Kariyer Kararı	Bilinçli Kariyer Boyutu	960	-1,172	1,404	,000
	Bilinçsiz Kariyer Boyutu	960	,570	-,050	,000
	Çevresel Etkenler Boyutu	960	1,032	1,866	,000
	Kariyer Kararı Genel	960	1,412	3,343	,000

Tablo 4'te çarpıklık-basıklık, kolmogorov-smirnov testi sonuçları incelendiğinde, ölçek ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu gözlemlenmektedir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde; normallikten sapmaların olduğu belirlenmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların ± 1 ve $\pm 1,5$ aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Akademik Güdülenme Genel	960	41,00	100,00	80,38± 11,86
Bilinçli Kariyer Boyutu	960	23,00	65,00	57,87± 6,84
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	960	11,00	55,00	27,30± 9,63
Çevresel Etkenler Boyutu	960	6,00	30,00	12,51± 4,77
Kariyer Kararı Genel	960	61,00	148,00	97,68± 11,84

Tablo 5 incelendiğinde, akademik güdülenme ortalaması $80,38 \pm 11,86$, kariyer kararı; bilinçli kariyer boyutu ortalaması $57,87 \pm 6,84$, bilinçsiz kariyer boyutu ortalaması $27,30 \pm 9,63$, çevresel etkenler boyutu ortalaması $12,51 \pm 4,77$, kariyer kararı boyutu ortalaması $97,68 \pm 11,84$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların cinsiyetlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Akademik Güdülenme Genel	Kadın	377	509,09	191925,50	99118,50	,010*
	Erkek	583	462,01	269354,50		
Bilinçli Kariyer Boyutu	Kadın	377	494,14	186289,00	104755,00	,219
	Erkek	583	471,68	274991,00		
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	Kadın	377	477,97	180196,50	108943,50	,820
	Erkek	583	482,13	281083,50		
Çevresel Etkenler Boyutu	Kadın	377	496,94	187345,50	103698,50	,138
	Erkek	583	469,87	273934,50		
Kariyer Kararı Genel	Kadın	377	497,47	187546,00	103498,00	,127
	Erkek	583	469,53	273734,00		

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

Tablo 6’da katılımcıların cinsiyetlerine göre akademik güdülenme düzeyi toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,050$). Kariyer kararı değerlendirildiğinde, cinsiyet faktörüne göre genel skor ve alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 7. Katılımcıların yaşlarına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Akademik Güdülenme Genel	16-19 ¹	120	469,30	5	8,490	,131	-
	20-23 ²	623	468,93				
	24-27 ³	117	515,06				
	28-31 ⁴	50	487,30				
	32-35 ⁵	32	537,20				
	36 yaş ve üstü ⁶	18	611,36				
Bilinçli Kariyer Boyutu	16-19 ¹	120	494,75		1,771	,880	-
	20-23 ²	623	472,52				
	24-27 ³	117	495,76				
	28-31 ⁴	50	480,77				
	32-35 ⁵	32	506,39				
	36 yaş ve üstü ⁶	18	515,69				
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	16-19 ¹	120	437,20		4,382	,496	-
	20-23 ²	623	488,50				
	24-27 ³	117	487,10				
	28-31 ⁴	50	468,57				
	32-35 ⁵	32	507,08				
	36 yaş ve üstü ⁶	18	435,33				
Çevresel Etkenler Boyutu	16-19 ¹	120	434,85		11,622	,040*	1-5
	20-23 ²	623	485,80				
	24-27 ³	117	485,65				
	28-31 ⁴	50	423,15				
	32-35 ⁵	32	594,84				
	36 yaş ve üstü ⁶	18	524,03				
Kariyer Kararı Genel	16-19 ¹	120	443,46	8,872	,114	-	
	20-23 ²	623	483,16				
	24-27 ³	117	496,69				
	28-31 ⁴	50	422,85				
	32-35 ⁵	32	574,25				
	36 yaş ve üstü ⁶	18	523,75				

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

Tablo 7 değerlendirildiğinde, katılımcıların yaşlarına göre kariyer kararı çevresel etkenler alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,050). Bu durumun 16-19 yaş ile 32-35 yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Yaş değişkenine göre akademik güdülenme genel skorunda ve kariyer kararı genel skoru ve bilinçli kariyer/bilinçsiz kariyer boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 8. Katılımcıların sınıflarına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Sınıf	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Akademik Güdülenme Genel	1.Sınıf ¹	279	467,13	3	2,104	,551	-
	2. Sınıf ²	166	498,17				
	3. Sınıf ³	249	471,02				
	4. Sınıf ⁴	266	492,37				
Bilinçli Kariyer Boyutu	1.Sınıf ¹	279	490,21		1,621	,655	-
	2. Sınıf ²	166	478,40				
	3. Sınıf ³	249	462,58				
	4. Sınıf ⁴	266	488,40				
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	1.Sınıf ¹	279	462,88		1,721	,632	-
	2. Sınıf ²	166	481,33				
	3. Sınıf ³	249	491,24				
	4. Sınıf ⁴	266	488,41				
Çevresel Etkenler Boyutu	1.Sınıf ¹	279	447,95		7,210	,066	-
	2. Sınıf ²	166	471,89				
	3. Sınıf ³	249	493,27				
	4. Sınıf ⁴	266	508,07				
Kariyer Kararı Genel	1.Sınıf ¹	279	464,22	2,847	,416	-	
	2. Sınıf ²	166	473,51				
	3. Sınıf ³	249	479,26				
	4. Sınıf ⁴	266	503,11				

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

Tablo 8 değerlendirildiğinde, katılımcıların sınıflarına göre akademik güdülenme düzeyi genel skoru, kariyer kararı genel skoru ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 9. Katılımcıların sporculuk düzeylerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Sporculuk Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Akademik Güdülenme Genel	Sporcu Değilim ¹	338	472,07	4	2,765	,598	-
	1-3 Yıl ²	190	482,72				
	4-6 Yıl ³	167	492,54				
	7-10 Yıl ⁴	146	459,73				
	11 yıl ve üzeri ⁵	119	509,50				
Bilinçli Kariyer Boyutu	Sporcu Değilim ¹	338	474,65		2,171	,704	-
	1-3 Yıl ²	190	461,49				
	4-6 Yıl ³	167	488,63				
	7-10 Yıl ⁴	146	491,95				
	11 yıl ve üzeri ⁵	119	502,02				
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	Sporcu Değilim ¹	338	500,98		5,670	,225	-
	1-3 Yıl ²	190	494,15				
	4-6 Yıl ³	167	447,47				
	7-10 Yıl ⁴	146	458,50				
	11 yıl ve üzeri ⁵	119	473,90				
Çevresel Etkenler Boyutu	Sporcu Değilim ¹	338	483,31		6,993	,136	-
	1-3 Yıl ²	190	520,51				
	4-6 Yıl ³	167	467,70				
	7-10 Yıl ⁴	146	444,57				
	11 yıl ve üzeri ⁵	119	470,71				
Kariyer Kararı Genel	Sporcu Değilim ¹	338	500,95	11,857	,017*	1-5	
	1-3 Yıl ²	190	495,64				
	4-6 Yıl ³	167	435,80				
	7-10 Yıl ⁴	146	457,71				
	11 yıl ve üzeri ⁵	119	498,93				

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 9 değerlendirildiğinde, katılımcıların sporculuk düzeylerine göre kariyer kararı genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun sporcu değilim ile 11 yıl ve üzeri spor yapanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Akademik güdülenme genel skorunda ve kariyer kararı alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 10. Katılımcıların bölümlerine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Bölüm	N	Sıra Ort.	sd	X²	p	Fark
Akademik Güdülenme Genel	Antrenörlük Eğitimi ¹	182	475,23	4	9,802	,054	-
	Spor Yöneticiliği ²	442	457,26				
	Öğretmenlik ³	110	539,59				
	Rekreasyon ⁴	156	493,00				
	Egzersiz ve Spor Bilimleri ⁵	70	509,09				
Bilinçli Kariyer Boyutu	Antrenörlük Eğitimi ¹	182	511,12		3,952	,413	-
	Spor Yöneticiliği ²	442	470,23				
	Öğretmenlik ³	110	459,15				
	Rekreasyon ⁴	156	479,08				
	Egzersiz ve Spor Bilimleri ⁵	70	502,43				
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	Antrenörlük Eğitimi ¹	182	450,34		3,151	,533	-
	Spor Yöneticiliği ²	442	492,56				
	Öğretmenlik ³	110	487,15				
	Rekreasyon ⁴	156	481,32				
	Egzersiz ve Spor Bilimleri ⁵	70	470,50				
Çevresel Etkenler Boyutu	Antrenörlük Eğitimi ¹	182	436,79		6,089	,193	-
	Spor Yöneticiliği ²	442	487,71				
	Öğretmenlik ³	110	506,73				
	Rekreasyon ⁴	156	486,38				
	Egzersiz ve Spor Bilimleri ⁵	70	494,29				
Kariyer Kararı Genel	Antrenörlük Eğitimi ¹	182	453,63	2,162	,706	-	
	Spor Yöneticiliği ²	442	487,32				
	Öğretmenlik ³	110	489,64				
	Rekreasyon ⁴	156	483,69				
	Egzersiz ve Spor Bilimleri ⁵	70	452,12				

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

Tablo 10 değerlendirildiğinde, katılımcıların bölümlerinde göre akademik güdülenme düzeyi genel skorunda, kariyer kararı genel skorunda ve alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 11. Katılımcıların akademik not ortalamasına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Not Ortalaması	N	Sıra Ort.	sd	X²	p	Fark
Akademik Güdülenme Genel	2,01-2,50 ¹	314	460,91	3	2,936	,402	-
	2,51-3,00 ²	439	488,03				
	3,01-350 ³	162	486,82				
	3,51-4.00 ⁴	45	520,92				
Bilinçli Kariyer Boyutu	2,01-2,50 ¹	314	458,04		3,233	,357	-
	2,51-3,00 ²	439	488,70				
	3,01-350 ³	162	496,11				
	3,51-4.00 ⁴	45	501,03				
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	2,01-2,50 ¹	314	492,83		4,201	,241	-
	2,51-3,00 ²	439	487,52				
	3,01-350 ³	162	441,80				
	3,51-4.00 ⁴	45	465,30				
Çevresel Etkenler Boyutu	2,01-2,50 ¹	314	493,36		2,953	,399	-
	2,51-3,00 ²	439	469,27				
	3,01-350 ³	162	472,41				
	3,51-4.00 ⁴	45	529,40				
Kariyer Kararı Genel	2,01-2,50 ¹	314	477,23	3,376	,337	-	
	2,51-3,00 ²	439	491,47				
	3,01-350 ³	162	448,81				
	3,51-4.00 ⁴	45	510,38				

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

Tablo 11 değerlendirildiğinde, katılımcıların akademik not ortalamasına göre akademik güdülenme genel skorunda, kariyer kararı genel skorunda ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 12. Katılımcıların akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeylerinin değerlendirilmesi

	Akademik Kariyer Yapma Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X²	p	Fark
Akademik Güdülenme Genel	Evet ¹	609	511,52	2	20,961	,000**	1-2 1-3
	Hayır ²	123	432,50				
	Kararsızım ³	228	423,54				
Bilinçli Kariyer Boyutu	Evet ¹	609	514,38		27,909	,000**	1-3
	Hayır ²	123	455,50				
	Kararsızım ³	228	403,50				
Bilinçsiz Kariyer Boyutu	Evet ¹	609	462,64		9,115	,010*	1-3
	Hayır ²	123	481,65				
	Kararsızım ³	228	527,58				
Çevresel Etkenler Boyutu	Evet ¹	609	474,51		,791	,673	-
	Hayır ²	123	492,78				
	Kararsızım ³	228	489,87				
Kariyer Kararı Genel	Evet ¹	609	481,80	,873	,666	-	
	Hayır ²	123	460,50				
	Kararsızım ³	228	487,81				

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

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun akademik kariyer yapma durumuna evet ile hayır ve evet ile kararsızım cevabı verenler arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların akademik kariyer yapma durumlarına göre kariyer kararı; bilinçli kariyer boyutu ve bilinçsiz kariyer boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun akademik kariyer yapma durumuna evet ile kararsızım cevabı verenler arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı görülmektedir. Kariyer kararı genel skorunda ve çevresel etkenler boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 13. Akademik güdülenme ile kariyer kararı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

		Bilinçli Kariyer Boyutu	Bilinçsiz Kariyer Boyutu	Çevresel Etkenler Boyutu	Kariyer Kararı Genel
Akademik Güdülenme	r	,653**	-,266**	-,299**	,421
	p	,000	,000	,002	,000

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

Tablo 13 incelendiğinde akademik güdülenme ile kariyer kararı ölçeği bilinçli kariyer boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde, akademik güdülenme ile kariyer kararı genel skoru arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Akademik güdülenme ile kariyer kararı ölçeği, bilinçsiz kariyer boyutu ve çevresel etkenler alt boyutu arasında zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin akademik güdülenmeye yönelik algılarının iyi seviyede olduğu, kariyer kararına yönelik algılarının ise bilinçli kariyer boyutu ve kariyer kararı genel ortalaması iyi seviyede, bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler boyutu ortalaması orta seviye olarak belirlenmiştir (Tablo 5).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre akademik güdülenme düzeyi toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,050$; Tablo 6). Bu farklılığın kadınlar yönünde anlamlı bulunduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin akademik konulara güdülenme hususunda belirleyici bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer kararı değerlendirildiğinde, cinsiyet faktörüne göre genel skor ve alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 6). Anlamlı farklılık olmamasına rağmen kariyer kararına ilişkin algıda kadın öğrencilerin daha iyi olduğu anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde Bircan (2021) tarafından spor bilimleri öğrencilerine yapılan çalışmada akademik güdülenmenin üç alt boyutunda da kadınların ortalama puanlarının erkeklerinkinde daha iyi olduğu ifade edilmiştir. Yusupu (2015) tarafından üniversite öğrencilerine yapılan çalışmada cinsiyet ile akademik güdülenme genel skoru ve bilgi kullanma boyutunda boyutunda anlamlı farklılık olduğu ifade edilmiştir. Yine Yusupu (2015) cinsiyet ile kariyer kararı; bilinçsiz karar verme ve çevresel etkenler alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığını bilinçli karar verme düzeyinde ise kızların kariyer kararsızlığının erkeklerden hafif derecede yüksek olduğu belirtmiştir. Cinsiyet değişkeni ile kariyer kararı düzeyinin değerlendirildiği çalışmaların geneli (Akkoç, 2012, Öztemel, 2012; Edwars ve Quinter, 2011) bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre kariyer kararı çevresel etkenler alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,050$; Tablo 7). Bu durumun 16-19 yaş ile 32-35 yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Çevresel etkenler boyutu ortalamasının en yüksek 32- 35 yaş aralığındaki katılımcılara ait olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre akademik güdülenme genel skorunda ve kariyer kararı genel skoru ve bilinçli kariyer/bilinçsiz kariyer boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir

($p>0,05$; Tablo 7). Bu durum katılımcıların henüz kariyerlerini keşfetme aşamasında olmaları ile açıklanabilir. Bircan (2021) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkenine göre akademik güdülenme boyutunda anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Aktaş (2017) yaş değişkeni ile akademik güdülenme düzeyi arasında ilişki olmadığını saptamıştır. İnan ve Kartal (2018) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerine yapmış oldukları çalışmada, yaşa göre akademik güdülenme arasında farklılık olmadığını ifade edilmiştir.

Katılımcıların sınıflarına göre akademik güdülenme düzeyi genel skoru, kariyer kararı genel skoru ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla sınıf değişkeninin akademik güdülenme ve kariyer kararında belirleyici bir değişken olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak akademik güdülenme düzeyinin en yüksek 2.sınıf öğrencilerine, kariyer kararının ise 4 sınıf öğrencilerine ait olduğu görülmektedir. Kariyer kararı yönelik algının sınıf düzeyi arttıkça gelişim göstermesi öğrencilerin çalışma hayatına yönelik planlamasıyla açıklanabilir. Benzer bir çalışmada Aktaş (2017) sınıfa göre akademik güdülenme düzeyinde anlamlı bir farklılaşma olmadığını üst sınıftaki öğrencilerin akademik güdülenme düzeylerinin, alt sınıftaki öğrencilere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Başka bir çalışmada Demir (2008) öğrencilerin sınıf değişkenine göre akademik güdülenmeleri incelendiğinde, uzaktan eğitim öğrencilerinin puanları arasında farklılaşma olduğu ifade edilmiştir. Kariyer kararına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, Yusupu (2015) tarafından yapılan çalışmada kariyer kararlarının 3. sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı toplam puanlarının, 2. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu, üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarının sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu araştırma bulgularımızla benzerlik göstermemektedir.

Katılımcıların sporculuk düzeylerine göre kariyer kararı genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 9). Bu durumun sporcu değilim ile 11 yıl ve üzeri spor yapanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Sporcu olmayan öğrencilerin kariyer kararına yönelik algılarının daha iyi olduğu görülmektedir. Bu durum üniversite hayatında amatör veya profesyonel olarak spor yapan öğrencilerin kariyer planlamasına yönelim göstermemeleriyle açıklanabilir. Akademik güdülenme genel skorunda ve kariyer

kararı alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 9). Akademik güdülenme düzeyinin ise en yüksek 11 yıl ve üzeri spor geçmişine sahip olan bireylere ait olduğu görülmektedir. Bu durum örneklem grubunda yer alan bireylerin spor bilimleri öğrencileri olmaları nedeniyle spor faaliyetlerindeki tecrübeleriyle akademik konular arasında daha iyi bağlantı kurmalarıyla açıklanabilir. Literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin spor yapma değişkenine göre akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeyini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bulgumuzun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların bölümlerinde göre akademik güdülenme düzeyi genel skorunda, kariyer kararı genel skorunda ve alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 10). Farklılık olmamasına rağmen akademik güdülenme ve kariyer kararına yönelik oluşan algının en iyi öğretmenlik bölümü öğrencilerine ait olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlik bölümü öğrencilerinin üniversite başlama koşullarının farklılığından kaynaklanabilir. Bircan (2021) tarafından yapılan çalışmada bölüm değişkeni ile akademik güdülenme arasında farklılık olmadığı açıklanmıştır. Yine İnan ve Kartal (2018) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerine yapmış oldukları çalışmada bölüm değişkeni ile akademik güdülenme arasında farklılık olmadığı ifade edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar araştırma bulgularımızla aynı doğrultudadır. Bu durum bölümlerin müfredatlarının benzerlik göstermesi aynı yetenek sınavı ile üniversite kazanmaları ile açıklanabilir.

Katılımcıların akademik not ortalamasına göre akademik güdülenme genel skorunda, kariyer kararı genel skorunda ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 11). Genel olarak akademik not ortalaması yüksek olan bireylerin akademik güdülenme ve kariyer kararına yönelik algılarının da yüksek olduğu görülmektedir. Buradan hareketle akademik başarı akademik güdülenme ve kariyer kararına etkilemektedir şeklinde yorumlanabilir. Kılıç Ulaş (2018) tarafından yapılan çalışmada genel akademik not ortalamasına göre kararı verme yetkinliği puanlarında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir.

Katılımcıların akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$ Tablo 12). Bu durumun akademik kariyer yapma durumuna evet ile hayır ve evet ile kararsızım cevabı verenler arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı görülmektedir. Akademik kariyer yapmak isteyen öğrencilerin kariyer yapmak istemeyenlere ve kararsız olanlara göre daha yüksek akademik güdülenme düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Aslında bu durum beklenen bir bulgudur. Çünkü akademik kariyer yapma hedefi olan öğrencilerin akademik konulara yatkınlığı ve ilgisi daha fazla olmaktadır. Katılımcıların akademik kariyer yapma durumlarına göre kariyer kararı; bilinçli kariyer boyutu ve bilinçsiz kariyer boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durumun akademik kariyer yapma durumuna evet ile kararsızım cevabı verenler arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı görülmektedir. Kariyer kararı genel skorunda ve çevresel etkenler boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$; Tablo 12). Bilinçli kariyer boyutunda ve kariyer kararı genel puanında akademik kariyer yapmak isteyen öğrencilerin daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Bu durum üniversite hayatında kariyere yönelik yapılan planlamaların ve çalışmaların kariyer kararlarının oluşmasında önemli bir etken olmasıyla açıklanabilir. Literatür incelendiğinde kariyer yapma düşüncesi değişkeni ile akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeyinin değerlendirildiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Akademik güdülenme ile kariyer kararı ölçeği bilinçli kariyer boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde, akademik güdülenme ile kariyer kararı genel skoru arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle öğrencilerin akademik güdülenme düzeyinin gelişim göstermesi aynı doğrultuda bilinçli kariyer ve kariyer kararını olumlu etkileyecektir. Akademik güdülenme ile kariyer kararı ölçeği, bilinçsiz kariyer boyutu ve çevresel etkenler alt boyutu arasında zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bir başka deyişle akademik güdülenme düzeyi arttıkça öğrencilerin kariyerlerine yönelik bilinçsizlikleri ve çevresel etkenlerden etkilenme düzeyi azalacaktır. Negatif bir ilişki her ne kadar ters bir orantı gibi değerlendirilse de öğrencilerin akademik konulara yönelimleri kariyer hedeflerine odaklanmalarında önemli bir unsur olarak tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Avara (2015) tarafından ortaöğretim öğrencileri üzerine

yapılan çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile akademik güdülenme arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ifade edilmiştir. Yusupu (2015) yapmış olduğu çalışmada üniversite öğrencilerinin akademik başarı puan ortalamaları artıkça, keşif, bilgi kullanma, kendini aşma güdüsünün ve öğrenme motivasyonunun da yüksek olma eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Nitekim akademik konularda yeterince güdülenmiş öğrencilerin kariyer kararlarına yönelik algılarının da yüksek olması beklenen bir durumdur. Öğrenme motivasyonu yüksek olan öğrenciler bilgi edinmeye ve kendilerini geliştirmeye önem verirler bu aynı zamanda kariyer bilincinin oluşmasına büyük bir ihtimalle katkı sağlayacaktır. Öğrencilerin başarılı olma isteği ile güdülenme arasındaki bağlantı dikkate alınması gerekmektedir. Yayla ve Bacanlı (2011) tarafından ilköğretim 8. sınıf öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada, öğrencilerin algılanan akademik başarı düzeyleri yükseldikçe kariyer gelişimi düzeylerinin de yükseldiği ifade edilmiştir.

Kariyer kararlılığı yüksek olan öğrencilerin uyum yeteneğinin yüksek olması, kendi ilgi, yetenek ve becerilerini iyi tanıması, amaçlarının belli olması, kariyer uygunluk düzeyinin yüksek olması gibi özelliklere sahip olmaları beklenmektedir. İlgi çekici ve merak uyandırıcı akademik konular sayesinde öğrenmenin önemli bir ön koşulu olan güdülenme, öğrenciler için sağlanmış olacaktır (Aydın, 2010).

Sonuç olarak spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin akademik güdülenmeye yönelik algılarının iyi seviyede olduğu, kariyer kararına yönelik algılarının ise bilinçli kariyer boyutu ve kariyer kararı genel ortalaması iyi seviyede, bilinçsiz kariyer ve çevresel etkenler boyutu ortalaması orta seviye olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet ve akademik kariyer yapma durumlarına göre akademik güdülenme düzeylerinde farklılık olduğu, yaş, sınıf, sporculuk düzeyi, bölüm ve akademik not ortalaması değişkenine göre akademik güdülenme düzeyinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre kariyer kararı çevresel etkenler alt boyutunda, sporculuk düzeylerine göre kariyer kararı genel skorunda, akademik kariyer yapma durumlarına göre kariyer kararı; bilinçli kariyer boyutu ve bilinçsiz kariyer boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu, cinsiyet, sınıf, bölüm, akademik not ortalaması değişkenlerine göre kariyer kararında farklılık olmadığı tespit

edilmiştir. Akademik güdülenme ile kariyer kararı ölçeği bilinçli kariyer boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde, akademik güdülenme ile kariyer kararı genel skoru arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

ÖNERİLER

Üniversite öğrencilerinin akademik güdülenme düzeyi ile kariyer kararı arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Ancak spor bilimleri öğrencilerine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre öneriler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

Üniversitelerin farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerinin akademik güdülenme ve kariyer kararı düzeyleri araştırılarak literatüre katkı sağlanabilir.

Öğrencilerin kariyer kararlarına yönelik üniversiteler tarafından yönlendirme ve kariyer planlama etkinlikleri düzenlenebilir.

Erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre akademik güdülenme ve kariyer kararları düzeylerinin düşük seviyede olduğu dolayısıyla erkek öğrencilerin akademik konularda ve kariyerlerine yönelik algılarının akademisyenler tarafından daha fazla desteklenmesi gerekmektedir.

Üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarının ders müfredatlarında kariyer yönetimi veya kariyer planlama ile ilgili seçmeli derslerinin yer alması öğrencilerinin gelişimi ve kazanımı için önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32.
- Akkoyunlu, B., Soylu, Y.M., Çağlar, M. (2010). Üniversite öğrencileri için sayısal yetkinlik ölçeği geliştirme çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39,9-10.
- Aktaş, H. (2017). Akademik güdülenme ile akademik öz yeterlilik arasındaki ilişki ilahiyat fakültesi öğrencileri üzerine ampirik bir araştırma. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 6(3), 1376-1398.
- Amil, O. (2015). Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *OPUS-Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 7-26.
- Amit, A. ve Gati, I. (2013). Table or circles: a comparison of two methods for choosing among career alternatives. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 50-63.
- Avara, K. (2015). *Ortaöğretim Öğrencilerinde Akademik Güdülenmenin Yordayıcısı Olarak Akademik Öz-Yeterlilik, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ve Okul Tükenmişliği* Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Anabilim Dalı, Konya.
- Aydın, F. (2010). *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Akademik Güdülenme, Öz Yeterlilik ve Sınav Kaygısı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer*. 1. baskı, İstanbul: 4 Nokta Matbaacılık.
- Bacanlı, H. (2013). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. 3. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayınları.
- Bektemür, G., Demiray, S. ve Ürkmez, D.Ö. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1),7-13.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

- Bircan, M.N. (2021). *Akademik Güdülenmenin Kişilik Tiplerine Göre İncelenmesi*(Spor Bilimleri Fakültesi). Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Muğla.
- Bozanoğlu, İ. (2004). Akademik güdülenme lçeği: geliştirmesi, geğerliği, güvenirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 83-98.
- Büyüköztürk, Ő., akmak, E., Akgün, ., Karadeniz, Ő., Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (1985). *Başarı güdüsü ve yönetsel başarı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Chartrand, J.M., Rose, M.L., Elliot, T.R., Marmarosh, C., Caldwell, C. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *J Career Assess*, 1, 66-82.
- Cıla, M.S. (2015). *Anadolu Lisesi 9. Ve 10. Sınıf ğrencilerinin Akademik Başarılarının, Akademik z Yeterlik, Mükemmeliyetçilik Ve Akademik Gdlenmeden Yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- alık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi: Tanımlar, kavramlar, ilkeler*. 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- ınar, C. (2015). *Kadınların Kariyer Engelleri İle rgtsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü zerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Demir, Z. (2008). *Uzaktan Eğitim ğrencilerinin Akademik Güdülenme Düzeyleri (SA rneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dikili, A. (2012).Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-84.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modellerinin incelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.

- Edwards, K. ve Quinter, M. (2011). Factors influencing students career choices among secondary school students in kisumu municipality, Kenya. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)*, 2(2), 81-87.
- Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer geliştirme kuram ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Franken, R. (1994). *Human motivation*. Pacific Grove, CA: Brooks.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S.H. (1996). A Taxonomy of difficulties in careerdecision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Işık, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerler algılarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(8), 25-40.
- İnan, H. ve Kartal, M. (2018). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin akademik güdülenme düzeylerinin bazı değişkenlere açısından incelenmesi. *International Social Studies Journal*, 4(23), 4758-4764.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansın Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, A. (2021). *Esenyurt Belediyesi Gençlik Ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü Personelinin Mükemmeliyetçilik, Esenlik Ve Örgütsel Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan kaynakları planlaması*. 2. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Kılıç Ulaş, Ö. (2018). Üniversite Son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 250-275.
- Kıral, E. (2015). Yönetimde karar ve etik karar verme sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 73-89.
- Kırçıl, Z. (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

- Kozak, A.M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Küçükosmanoğlu, H.O. (2015). Müzik Öğretmeni adaylarının akademik motivasyon düzeylerinin belirlenmesi üzerine bir çalışma (Konya ili Örneği). *Sanat Eğitimi Dergisi*, 3(1), 1-21.
- Lent, R. W. (2005). *A social cognitive view of career development and counseling*. In Steven D. Brown ve Robert W. Lent (Eds.), In, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 101-127). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory*. In: Brown D (ed). *Career Choice and Development*, John Wiley & Sons.
- Lucas, M.S ve Berkel, L.A. (2005). Counseling needs of students who seek help at a university counseling center: A closer look at gender and multicultural issues. *J Coll Stud Dev*, 46(3), 251-266.
- Osipow, S.H. (1999). Assessing career indecision. *J Vocat Behav*, 55, 147-54.
- Özsoy, O. (2003). *Değişen İş dünyasında meslek seçimi: Geleceğin meslekleri*. 2. Baskı, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Öztemel, K. (2012). Testing the validity of the emotional of the personality related career decision-making difficulties questionnaire in turkish culture. *Jornal Of Career Development*, 40(5), 390-407.
- Ray, N.L. (1992). *Motivation in education. estern new mexico üniversty poartales*, New Mexico.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.
- Sepich, R.T. (1987). A review of the correlates and measurements of career indecision. *J Career Dev*, 14(1), 8-23.
- Soysal, A. ve Kılınç, E. (2016). İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi sürecinde performans değerlendirme ve kariyer yönetimi uygulamaları. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(31), 325-347.

- Sümer, C. (1999). İnsan kaynakları yönetimi etkinliği olarak örgütsel kariyer planlama ve geliştirme. *Türk Psikoloji Bülteni*, 4(9), 62-65.
- Şahin, H. ve Çakar, E. (2011). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğrenme stratejileri ve akademik güdülenme düzeylerinin akademik başarılarına etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 519-540.
- Tan, Ş. (2015). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- 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.
- Taylor, K.M., Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *J Vocat Behav*, 22, 63-81.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Uçkun, G., Uçkun, S., Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: (KMYO Örneği). *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Özel Sayı, 181-90.
- Ulaş, Ö.K. (2018). The variables that effect university senior students's career decisionmaking self-efficacy levels. *International Journal of Society Researches*, 8(16), 248-75.
- Viau, R. (2009). *Okulda motivasyon: Okulda güdülenme ve güdülenmeyi öğrenme*. (Budak, Y. Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Waberi, F.A. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Beklentilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleriyle İlişkisi: İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programlarında Bir İnceleme*. Yüksek lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Wittrock, M. C. (1986). *Handbook of research on teaching*. Macmillan Publishing Ltd.
- Yavuz, S. (2006). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yayla, A. ve Bacanlı, F. (2011). An Examination of the relationships between career development and decision making styles of 8th grade students. *İlköğretim Online*, 10(3), 1148-1159.
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararları İle Mükemmeliyetçilik, Öğrenme Motivasyonu Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, İzmir.
- Ziebell, J.L.C. (2010). Promoting viable career choice goals through career decision making self-efficacy and career maturity in inner-city high school students: A test of social cognitive career theory. Doctoral Dissertation

