**T.C.**
**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**
**BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

# SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMALARI İLE İŞ BULMA KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**KEMAL YILMAZ**

**TEZ DANIŞMANI**
**Doç. Dr. Çağdaş CAZ**

**YOZGAT - 2022**

**T.C.**
**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**
**BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

# SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMALARI İLE İŞ BULMA KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**KEMAL YILMAZ**

**TEZ DANIŞMANI**
**Doç. Dr. Çağdaş CAZ**

**YOZGAT – 2022**

# YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
# LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

## LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU

**T.C.**
**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Enstitümüzün Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 90110317006 numaralı öğrencisi Kemal YILMAZ'ın hazırladığı "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları İle İş Bulma Kaygıları Arasındaki İlişki" başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 18/02/2022 Cuma günü saat 14:00'te yapılmış, tezin onayına oy birliği ile karar verilmiştir.

**Başkan** **:** Dr. Öğretim Üyesi Ömer Faruk YAZICI
**Jüri Üyesi** **:** Doç. Dr. Çağdaş CAZ
**(Danışman)**
**Jüri Üyesi** **:** Doç. Dr. Ebru ARAÇ ILGAR

**ONAY:**

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun ……../……../….. tarih ve ……sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

…...../……../.....

**Prof. Dr. Ümit BUDAK**

**İmza**

KYT-FRM-110/00

# TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdiği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan eder, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İMZA

KEMAL YILMAZ

18/02/2022

# ÖZET


## YÜKSEK LİSANS TEZİ

## SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMALARI ile İŞ BULMA KAYGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**KEMAL YILMAZ**

**YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**
**BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI**

**TEZ DANIŞMANI: Doç. Dr. ÇAĞDAŞ CAZ**

Kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı, üniversite öğrencileri için gün geçtikçe önem kazanmaya devam etmektedir. İş bulma kaygısının yarattığı olumsuz etkileri en az seviyeye indirgemek için kariyer planlaması yapılmasında fayda vardır. Bu düşüncelerden hareketle çalışmanın amacı, spor bilimleri fakültesinde öğrenimini sürdüren lisans öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda spor bilimleri fakültesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören 200'ü erkek, 137'si kadın olmak üzere toplam 337 öğrenci katılım sağlamıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak; araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile spor bilimleri öğrencilerinin iş bulma kaygısı ölçeği ve spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama ölçeği kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık testi ile sınanmıştır. İkili kategoriden oluşan değişkenler için t testi, üç veya daha fazla kategorik değişkenler için tek yönlü varyans analizi ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca, kariyer planlama ve iş bulma kaygısı arasındaki ilişkinin tespiti için ise pearson korelasyon testi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama ve iş bulma kaygılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bölümden memnun olan öğrencilerin kariyer planlamalarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Kariyer alanında düzenlenen eğitimlere/panellere katılan öğrencilerin katılım sağlamayan öğrencilere oranla kariyer planlamasına önem verdikleri anlaşılmıştır. Ayrıca, kariyer planlaması ile iş bulma kaygısı arasında anlamlı ilişkinin olmadığı da tespit edilmiştir.



2022, xi+57 SAYFA

**ANAHTAR KELİMELER:** Kariyer, iş bulma, öğrenci, spor bilimleri.

# ABSTRACT


**MASTER THESIS**

**RELATION BETWEEN CAREER PLANNING and JOB FINDING ANXIETY of THE STUDENTS at THE FACULTY of SPORT SCIENCES**

**KEMAL YILMAZ**

**YOZGAT BOZOK UNIVERSITY**
**SCHOOL of GRADUATE STUDIES**
**PHYSICAL EDUCATION and SPORTS DEPARTMENT**

**SUPERVISOR: Assoc. Prof. Dr. ÇAĞDAŞ CAZ**

Career planning and the anxiety of finding a job is getting more important fort he university students day by day. It's useful to make a career planning so as to minimize the negative effects of job anxiety. From this viewpoint, the aim of the survey is to analyze the relationship between career planning and job anxiety of the undergraduate students studying at the faculty of sports sciences. Based on this purpose, 337 students in total-200 of them male and 137 of them female-took part in the survey.

In the research, personal information form created by researcher and the scale of job finding anxiety and career planning scale of students studying at the sports sciences faculty are used as a data collection tool. It is tested with the skewness and kurtosis test whether the data shows normal distribution or not. "T test" is used fort he variants consisting of two-category and "ANOVA" that is one-way variance analysis, is used fort he variants consisting of three or more categories. Moreover, "Pearson Correlation Test" is applied to find the relationship between career planning and job anxiety.

As a result of the research, it has been stated that the students of the faculty have a high level of anxiety about career planning and job finding. On the other hand, it has been determined that the students who are satisfied with the department take a bright view of career planning. It has been understood that the students who attend the trainings/panels organized in the field of career give more importance to career planning than those of not attend. Furthermore, it has been also determined that there is no significant relation between career planning and job finding anxiety.



2022, xi+57 PAGE

**KEY WORDS:** Career, job finding, student, sport sciences.

# İÇİNDEKİLER

**LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU** ..... **i**
**TEZ BEYANI** ..... **ii**
**ÖZET** ..... **iii**
**ABSTRACT** ..... **iv**
**İÇİNDEKİLER** ..... **v**
**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **viii**
**ŞEKİLLER LİSTESİ** ..... **ix**
**SİMGELER ve KISALTMALAR** ..... **x**
**ÖNSÖZ** ..... **xi**
**1. GİRİŞ** ..... **1**
**1.1. Problem durumu** ..... **1**
**1.2. Araştırmanın amacı** ..... **2**
**1.3.Araştırmanın önemi** ..... **2**
**1.4. Sayıltılar** ..... **3**
**1.5. Sınırlılıklar** ..... **3**
**1.6. Tanımlar** ..... **3**
**2. GENEL BİLGİLER** ..... **4**
**2.1. Kariyer Kavramına Tarihsel Yaklaşım** ..... **4**
**2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı** ..... **4**
**2.1.2. Kariyer Kavramının Önemi** ..... **4**
**2.1.3. Kariyer Planlama** ..... **5**
**2.2. Kariyer Geliştirme** ..... **6**
**2.2.1. Bireysel Olarak Kariyer Geliştirme** ..... **6**
**2.2.2. Örgüt Olarak Kariyer Geliştirme** ..... **6**
**2.3. Kariyer Boyutları** ..... **6**
**2.3.1. Kariyerin İçsel Boyutu** ..... **6**
**2.3.2. Kariyerin Dışsal Boyutu** ..... **6**
**2.4. Kariyer ile İlgili Kavramlar** ..... **7**
**2.4.1. Kariyer Platosu** ..... **7**
**2.4.2. Kariyer Haritası** ..... **7**
**2.4.3. Kariyer Patikası** ..... **7**

**2.4.4. Kariyer Hayat Döngüsü ..... 7**
**2.5. Kariyer Yollarına Ait Yaklaşımlar ..... 7**
**2.5.1. Klasik Yaklaşım ..... 8**
**2.5.2. Örgütsel Yaklaşım ..... 8**
**2.5.3. Davranışsal Yaklaşım ..... 8**
**2.6. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler ..... 9**
**2.6.1. Yaş ..... 9**
**2.6.2. Cinsiyet ..... 9**
**2.6.3. Yetenek ..... 9**
**2.6.4. İlgi ..... 9**
**2.6.5. Aile ..... 9**
**2.7. Kariyer Tatmini ..... 10**
**2.7.1. Kariyer Tatmini Kavramı ..... 10**
**2.7.2. Kariyer Tatmininin Önemi ..... 10**
**2.7.3. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler ..... 10**
**2.7.3.1. Bireysel Faktörler ..... 10**
**2.7.3.2. Örgütsel Faktörler ..... 11**
**2.8. Spor Bilimlerinde Kariyer ..... 11**
**2.8.1. Spor Bilimleri Eğitim Kurumları ..... 11**
**2.8.2. Spor Bilimlerinde Meslek Alanları ve İstihdam ..... 12**
**2.8.3. Spor Bilimleri ile İlgili Sektörler ve İstihdam Sorunları ..... 12**
**2.8.4. Üniversiteler ve Kariyer Geliştirme Merkezleri ..... 13**
**2.9. Kaygı Kavramı ..... 13**
**2.9.1. Kaygıya Neden Olan Faktörler ..... 13**
**2.9.2. Kaygı Düzeyleri ..... 14**
**2.9.3. Kaygı Belirtileri ..... 14**
**2.9.4. Kaygı Türleri ..... 14**
**2.9.4.1. Durumluk Kaygı ..... 14**
**2.9.4.2. Sürekli Kaygı ..... 14**
**2.10. İşsizlik ..... 15**
**2.10.1. Kavram Olarak İşsizlik ..... 15**
**2.10.2. İşsizliğin Nedenleri ..... 15**
**2.10.3. İşsizliğin Sonuçları ..... 16**

**2.11. İş Bulma Kaygısı ..... 16**
**2.11.1. İş Bulma Kaygısının Belirtileri ..... 16**
**2.11.2. İş Bulma Kaygısının Kariyer Planlamasına Etkileri ..... 16**
**2.11.3. İş Bulma Kaygısına Neden Olan Risk Faktörleri ..... 17**
**2.11.4. İş Bulma Kaygısını Etkileyen Faktörler ..... 17**
**2.12. Genç İşsizlik Kavramı ..... 17**
**2.12.1. Genç İşsizlik Nedenleri ..... 17**
**2.12.2. Genç İşsizlik Sonuçları ..... 18**
**2.13. İş Stresi ..... 18**
**2.13.1 Stres Kavramı ..... 18**
**2.13.2. İş Stresi Kavramı ..... 19**
**2.13.3. İş Stresinin Sonuçları ..... 19**
**3. GEREÇ ve YÖNTEM ..... 20**
**3.1. Araştırma Modeli ..... 20**
**3.2. Araştırma Grubu ..... 20**
**3.3. Veri Toplama Araçları ..... 22**
**3.4. Verilerin Toplanması ..... 23**
**3.5. Verilerin Analizi ..... 23**
**4. BULGULAR ..... 24**
**5. TARTIŞMA ..... 34**
**6. SONUÇ ve ÖNERİLER ..... 38**
**7. KAYNAKLAR ..... 41**
**8. EKLER ..... 52**
**EK 1. Yozgat Bozok Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ölçek Uygulama İzni ..... 52**
**EK 2. Spor Bilimleri Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı Ölçek Kullanım İzni ..... 53**
**EK 3. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği Kullanım İzni ..... 54**
**EK 4. Anket/Ölçek Formu ..... 55**
**ÖZGEÇMİŞ**

# TABLOLAR LİSTESİ

**Tablo** **Sayfa**

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ..... 20
Tablo 4.1. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik İstatistikler..... 24
Tablo 4.2. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu..... 24
Tablo 4.3. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu..... 25
Tablo 4.4. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu..... 26
Tablo 4.5. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu..... 27
Tablo 4.6. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu..... 28
Tablo 4.7. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu..... 28
Tablo 4.8. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu..... 29
Tablo 4.9. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu..... 30
Tablo 4.10. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu.... 31
Tablo 4.11. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu..... 32
Tablo 4.12. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu..... 32
Tablo 4.13. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik Korelasyon Testi ..... 33

# ŞEKİLLER LİSTESİ

**Şekil** **Sayfa**

Şekil 2.1. Yaklaşımsal Boyutlarıyla Kariyer Yolları. ..... 8

# SİMGELER ve KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| **SBF** | **:** Spor Bilimleri Fakültesi |
| **KPÖ** | **:** Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği |
| **ANOVA** | **:** Tek Yönlü Varyans Analizi |

# ÖNSÖZ

"Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları İle İş Bulma Kaygıları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmamda daima yanımda olan desteklerini hiçbir zaman üzerimden eksik etmeyen, tecrübe ve fikirleriyle yolumu aydınlatan ve hayatımda yeni ufuklar açmama vesile olan danışmanım Doç. Dr. Çağdaş CAZ hocama, yüksek lisans öğrenim hayatım boyunca bilimsel araştırma hakkında bilgi birikimlerini üzerimden eksik etmeyen ve desteğini hep yanımda hissettiğim Doç. Dr. Ebru ARAÇ ILGAR hocama, tez savunma sınavımda engin bilgilerini paylaşan Dr. Öğretim Üyesi Ömer Faruk YAZICI'ya tezde yer alan metinlerin çevirisinde destekte bulunan Yeşim YAKIŞIR'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Hayatım boyunca maddi manevi desteğini esirgemeyen, dimdik ayakta durmamı sağlayan babam Çelebi YILMAZ ve annem Zümrüt YILMAZ'a öğrenim hayatım boyunca desteğini hep üzerimde hissettiğim ve bugünlere gelmeme vesile olan ablam Hicran YILMAZ'a aynı hayatı paylaştığım, daima yanımda olan canım eşim Sevim YAKIŞIR YILMAZ ve geçtiğimiz yıl hayata gözünü açan, hayatıma renk katan canım kızım Gökçe YILMAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Kemal YILMAZ
18.02.2022
imza

# 1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmada ele alınan problem, araştırmanın amacı, alt problemleri, önemi, araştırmanın sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

## 1.1. Problem durumu

Gelişen teknoloji ve değişen dünya düzeni, günümüz iş piyasasında rekabeti artmaktadır. Bu sebeple çalışanlar bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek, yeni tutum ve davranışlar sergilemek durumundadırlar.

Kariyer önemli bir evredir. Bireylerin mesleki yaşantısına yönelik davranışlarını ve planlamalarını kapsamaktadır (Kurtoğlu, 2010). Kişilere uygun meslekleri ve işleri denkleştirmek kişinin kariyeri bağlamında değerlendirilmektedir (Erdoğmuş, 2003). Bireylerin kariyere sahip olma arzusu, üniversite sürecinde şekillenmeye başlamaktadır diyebiliriz.

Üniversite, gençlerin iş hayatının önemli dönemlerinin başında gelmektedir. Bu dönem mezuniyet ile birlikte ya işe başlangıç ya da işsizlik sürecinin başlangıcı haline dönüşmektedir. İş ve sektör seçimi, ileriye yönelik planlar, arkadaşlıklar, işsiz kalma endişesi ve sorumluluklar gençlerde kaygıya sebep olan etmenler olarak görülmektedir (Çakmak ve Hedevanlı, 2005). Ekonomik özgürlüğünü ve gücünü eline alamayan genç, aileye bağımlı olmaya devam etmek zorunda kalmakta, geleceği hakkında umutsuzluğa kapılmaktadır (Kart ve Erdost, 2008). Günümüzde üniversiteden mezun olmak yeterli olmamaktadır. Nitelikli bir iş için mezun olmanın yeterli olmaması geleceğe dair belirsizliği ve kaygı düzeyini arttırmaktadır (Kıcır, 2010). Üniversite sayısı ve bu üniversitelerden mezun olan öğrenci sayısının artışı düşünüldüğünde iş bulma kaygısının gençlerde fazlasıyla hissedilmeye başlandığını söylemek mümkündür. Bu kaygıyı en az seviyeye indirgemek için zamanında ve sağlam temele dayalı bir kariyer planlamasının yapılması gerekmektedir. Alanyazın incelendiğinde kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı kavramlarının spor bilimleri öğrencileri ile ilişkilendirildi az sayıda çalışma olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışma ile spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin iş bulma kaygıları incelenerek kariyer planlaması konusunda öneriler sunulacak olması bakımından literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

## 1.2. Araştırmanın amacı

Üniversite sayısının ve mezun sayısının hızla artması, öğrenciler ve mezunlar açısından iş bulma kaygısını arttırmaya başlamıştır. Kariyer planlamasının yapılması, artan iş kaygısına çözüm olarak görülebilmektedir. Bu düşüncelerden hareketle çalışmanın amacı, spor bilimleri fakültesinde öğrenimini sürdüren lisans öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları:

- Cinsiyetiniz?
- Yaşınız?
- Öğrenim Gördüğünüz bölüm?
- Okuduğunuz bölümden memnun musunuz?
- Kariyer alanında düzenlenen eğitimlere/panellere katılıyor musunuz?
- Kariyer planınız nedir?
- Okuduğunuz bölümü isteyerek mi seçtiniz?
- Bölümünüzü tercih etmem nedeniniz?
- Mezuniyet sonrasında kamu sektöründe iş garantiniz var mı?
- Gelecek kaygısı hissediyor musunuz?

## 1.3.Araştırmanın önemi

Artan rekabet ortamında kişisel gelişimin, planlama yapmanın önemi git gide artmaktadır. Bu rekabet ortamı, öğrencilerde iş bulma kaygısını arttırmaya başlamıştır. Öğrenim görülen bölümde iş bulma endişesi, kaygısı bir hayli hissedilmeye başlanmıştır. Bu endişe ve kaygıların en az seviyeye indirgenmesi için kariyer planlamasının yapılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışma ile öğrencilerin iş bulma kaygılarının belirlenmesi ve kariyer planlamalarının incelenmesi sonucunda mantıksal öneriler sunulacaktır. Bu sonuç ve önerilerin, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde farkındalık oluşturacağı açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### 1.4. Sayıltılar

- Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin araştırmada kullanılan veri toplama araçlarında yer alan ifadelere içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Literatürden elde edilen kaynakların mevcut çalışma açısından yeterli olduğu varsayılmıştır.

### 1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma, nicel çalışma ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma, spor bilimleri fakültesi öğrencileri ile sınırlıdır.
- Araştırma, Yozgat Bozok Üniversitesi ile sınırlandırılmıştır.

### 1.6. Tanımlar

**Spor:** İnsanın beden ve ruh sağlığını geliştirmek, karakter ve kişiliği etkileyerek kişiler arası iletişimi arttırmak, belirli kurallara göre mücadele etme, heyecan duyma, yarışma ve yarışmada üstün gelmek için yapılan faaliyetlerdir (Yasin, 2006).

**Kariyer:** Bireyin yıllarca herhangi bir iş alanında/sektörde ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006).

**Kaygı:** Bireyin tehdit ögesi olarak algıladığı ve bu durumla ilgili önlem alması gerektiği olumsuz durum olarak ifade edilebilir (Tekindal vd., 2010).

# 2. GENEL BİLGİLER

## 2.1. Kariyer Kavramına Tarihsel Yaklaşım

Kariyer kavramı, 1970'li yıllara gelindiğinde bir bütün olarak dikkate alınmaya ve kullanılmaya başlanmıştır. 1970'li yıllarda teknolojik gelişme ve çevresel değişimlerin hızlanması ile birlikte kariyer anlayışı da değişerek farklı bir yapıya bürünmüştür (Taylor, 2003). Bilim insanları, 1970'li yıllardan beri kariyerin insan yaşamında nasıl bir yeri olduğunu, değişim gösterdiğini incelemişlerdir. 1980'lerden sonra ise küresel yapının da etkisi ile ortaya çıkan yönetsel yaklaşımlar, örgütlerde/kurumlarda kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır (Sturges vd., 2008). Günümüze yaklaştıkça rekabet ortamı artmakta bu durum da kariyer planlaması yapılmanın daha fazla önemli olduğunu göstermektedir. Bu noktada bireyler mesleki bağlamda kariyerleri açısından önemli olabilecek planlamaları yapmaya başlamışlardır.

Birey kariyer gelişiminden sorumludur. Bu sorumluluk, kişiyi hedeflerine ulaştıracak ve kariyer fırsatlarını araştırmaya yöneltecek güçlü bir güdüleyicidir. Bu sebeple ilerlemek istenilen alanda başarılı olabilmek için yetenek, ilgi ve bilgi düzeyine uygun bir kariyer planı yapması şarttır (Adekola, 2011).

### 2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Günlük hayatta sıklıkla kullanılan kariyer kelimesi, Latince carrus ve carrera, Fransızca carrierre, İngilizce career anlamına gelmektedir (Aytaç, 2005). Kariyer, bireylerin iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, gelişmeleri ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır (Bingöl, 2004).

### 2.1.2. Kariyer Kavramının Önemi

Kariyer kavramı, insan hayatında önemli yer tutmaktadır. İş bağlamında hem üst kademelere yükselmeye olanak tanır hem de kişisel gelişim ve büyümeye destek sunar. Bu bağlamda örgütler/kurumlar ve bireyler açısından büyük öneme sahiptir. Kariyer kişinin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmasına yardımcı olur. Meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin önemli aracıdır. Bunun yanında psikolojik olarak iş doyumunun sağlanması ve kişiliğin gelişmesinde

etkindir. Kariyerin odak noktası insandır. Fizyolojik ve duygusal olarak ihtiyaçları tatmin edilmiş birey, potansiyel olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda kariyerinde yükselmek isteyecektir (Kozak, 2001).

### 2.1.3. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, bireylerin ve kurumların geleceğe yönelik hedefleri noktasında koordinasyonu sağlayarak işin daha iyi yönetilmesi, mevcut yeteneklerinin geliştirilmesi ve gelecek süreçte üstlenebileceği yeni pozisyonlar kazanmasına olanak veren bir plan çeşididir (Bayraktaroğlu, 2011). Kariyer planlama süreci, kişinin kariyeri mesleki yaşantısı boyunca izleyeceği, uygulayacağı yöntemi ifade etmektedir (Uğur, 2008). Kariyer planlama, bu süreç içerisinde atılan adımların veya yapılan tercihlerin belirlendiği aşama olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlama, kişilerin kariyer kararı, yetkinliği ve hedef belirleme çabasıyla ilişkilidir (Rogers vd., 2008).

Kariyer planlama, bireyin yaşamında kısa bir vakti değil uzun bir bölümü ilgilendiren bir süreçtir (Zikic ve Klehe, 2006). İnsan, günümüz iş dünyasında birçok örgüt ve kurumun başarısı için ana unsur haline gelmiştir. Bu unsur, yönetim biliminin bir gerçekliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşlıyan vd., 2011). Bu noktada yönetim bilimi, bireylerin kariyer planlaması ile yakından ilgilenmek durumunda kalmıştır. Örgütsel başarı ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi kişilerin kariyerlerini doğru planlamalarına bağlıdır. Kişinin kariyer planlaması, örgütte kendisine bir hedef belirlemesi ve bu yönde ilerlemesine bağlı olarak bu amaç için kullanacağı araçları ifade edilmektedir (Şimşek, 1998). Bu süreç içinde bireyin örgütsel hedeflere ulaşmada kariyer planlaması yaparken sürecin esnek ve dinamik bir görüntüye sahip olması örgütsel amaçlara ulaşmak için oldukça önemli bir durumdur (Laker ve Laker, 2007). Bu sürecin etkinliği, kişinin kariyer planlama kararını verdiği okul yıllarında başlar ve kariyeri boyunca devam eder.

Kariyer planlama sürecinde kişinin seçeceği iş kolu, okulda aldığı eğitim, isteklerine bağlı olarak şekillenmekle birlikte temel olarak iki alanda sınıflanmaktadır. Bunlar özel sektör ve kamu sektöründe istihdam olanaklarıdır. Her ne kadar bu alanlara özgü tercihler yapılsa da çalışılan alanlar her zaman aynı kalmamaktadır. Kamu sektöründe çalışan bir kişi ilerleyen yıllarda özel sektöre ya da özelde çalışan bir kişi, kamu alanında istihdam olanaklarına sahip olabilmektedir. Önemli olan bu iki sektörün kişilerin kariyer planlarında nasıl algılandığı ve tercih edildiği sorusudur. Her iki sektöründe kendine ait

çekici ve itici yönleri bulunmaktadır. Bu da kariyer planlaması yapan gençleri yakından etkilemektedir.

## 2.2. Kariyer Geliştirme

### 2.2.1. Bireysel Olarak Kariyer Geliştirme

Bireysel olarak kariyer geliştirme ifadesinden anlatılmak istenen, insanların kişisel gelişmesine katkı sunacak olan görev ve faaliyet aşamalarını kapsayan süreç olarak bilinir. Başka bir ifadeyle, belirlenen hedefler doğrultusunda ilerleyebilmek adına oluşturulan planlar olarak ifade edilmektedir. Kariyer gelişiminde bireysel faktörler son derece etkilidir. Bu faktörler; ailemiz, cinsiyetler, kişilikler, düşünme şekilleri, öğrenme biçimleri, değer yargılarımız, merak ve becerilerimizdir (Çalık ve Ereş, 2006).

### 2.2.2. Örgüt Olarak Kariyer Geliştirme

Örgütler/kurumlar, belirlemiş oldukları hedefleri ve amaçları doğrultusunda çalışanlarının belirlenmiş olan amaç ve hedeflere uyumlu bir şekilde hareket etmesini isterler. Farklılaşan koşullara uyum sağlamak isteyen kurumlar, yöneticilerden destek almaktadırlar. Bireylerin geleceğine dair oluşturacaklarda planlamalarda rol oynaması bakımından oldukça önemsenmektedir (Çalık ve Ereş, 2006).

## 2.3. Kariyer Boyutları

### 2.3.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Bireyin kişiliği, örgütsel gelişimde önemli rol oynamaktadır. Birey, mesleki yaşantısında, hizmet ettiği kurum içindeki konumunu anlama ve geleceğe ilişkin olarak nerede olmak istediğini belirlemek durumundadır (Soylu, 2002).

### 2.3.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

İş sürecinde ilerleme açısından önemli bir basamağı ifade etmektedir. Kariyerin dışsal boyutu, bireyin çalışmakta olduğu kurumu/örgütü oluşturmaktadır. Bireysel kariyerin kurum açısından incelenmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir (Bingöl, 2011).

## 2.4. Kariyer ile İlgili Kavramlar

### 2.4.1. Kariyer Platosu

Genellikle iş ortamında önemli bir değişim ya da ilerleme olmadan yıllar sonra gelinen aşama olarak ifade edilir. Bireylerin kariyer yaşamlarını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve nitelikleri, motivasyon ve gereksinimleri, değer, tutum ve davranışlarının çevresiyle olan ilişkileri gibi çeşitli unsurlar mevcuttur (Uzunbacak, 2004).

### 2.4.2. Kariyer Haritası

Kurum içerisinde bir noktadan başka bir noktaya ilerleyebilme sürecinde uygulanan bir tekniktir. Bir anlamda bütün mesleki birimleri içeren ve bu birimler arasında geçiş yollarının belirlendiği bir organizasyon şemasıdır. Bu şemada hangi birimden sonra hangi birime geçilebileceği hakkında bilgi edinilir (Ivancevich, 1998).

### 2.4.3. Kariyer Patikası

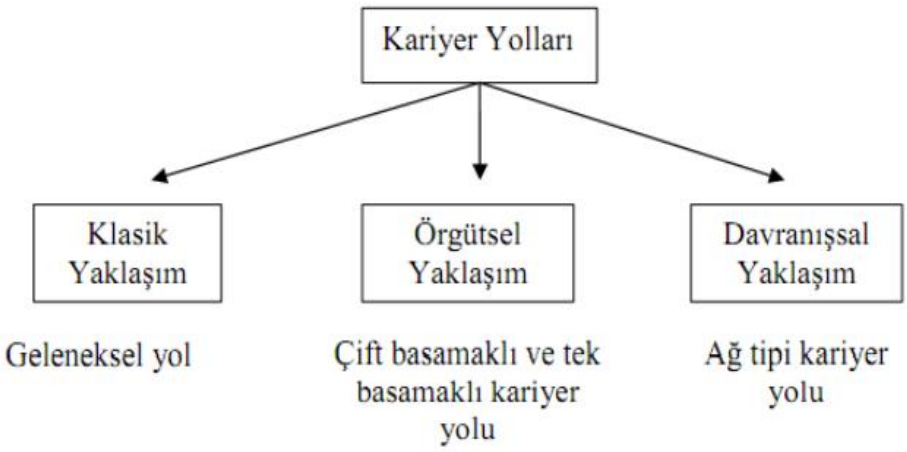
Kurum içerisinde istenilen pozisyona, belirlenen kariyer hedefine ulaşmak için izlenen iş pozisyonlarını tanımlamaktadır. Bir birey, üst kademede yönetici olmak istiyorsa ya uluslararası bir deneyime sahip olması ya da yönetsel bilgi ve beceriye sahip olması gereklidir (Özdemir, 2005).

### 2.4.4. Kariyer Hayat Döngüsü

Büyüme çağından ve iş yaşamından başlayıp yaşlılığa kadar süren dönem ile ilgilidir. Bu döngüde bireylerin yetenekleri ve çevre ile karşılıklı etkileşim içinde gerçekleşen olgunlaşma dönemlerinin özel bir yeri vardır (Şimşek, 2004).

## 2.5. Kariyer Yollarına Ait Yaklaşımlar

Kariyer yolları, çalışanların örgüt/kurum içerisinde ilerleyebilmeleri açısından önemlidir. Bu durum, iş hayatına önemli bir boyut kazandırmaktadır. Zamanla, kariyer yollarıyla ilgili farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar; klasik, örgütsel ve davranışsal yaklaşımlardır (Aytaç, 1997).




Şekil 2.1. Yaklaşımsal Boyutlarıyla Kariyer Yolları (Aytaç, 1997).

### 2.5.1. Klasik Yaklaşım

Klasik yaklaşım, bir meslekte çalışanların yukarıya doğru hareket etmesini ifade eder. Ayrıca, çalışanın mvcut işinde ya da farklı bir işte üst mevkilere doğru ilerlediği kariyer yolu olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2011).

### 2.5.2. Örgütsel Yaklaşım

İş yaşamında ikili kariyer yolu ya da çift basamaklı kariyer olarak isimlendirilen bir yaklaşımdır. İkili kariyer yolu teknik iş görenler, uzmanlar ve araştırma-geliştirme alanlarında çalışanların kariyer problemlerini aşmak için geliştirilmiştir (Erdoğmuş, 1999).

### 2.5.3. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşımda yaş ve kıdem etkili değildir. Önemli olan, tecrübe ve işin gerektirdiği şartlara uyum sağlamak, yeteneği geliştirmektir. Bu yaklaşımda çalışanlar, mevcut şartları değerlendirip kariyerlerini planlayabilirler (Bingöl, 2011).

## 2.6. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

### 2.6.1. Yaş

Yaşam boyunca farklılık gösteren kariyer, yaş ile doğrudan etkilidir. Kişinin yaşı, yapacağı kariyer planlamasında etkilidir. Özel sektörde bazı işletmeler için yaş sınırlaması önemli görülmektedir. Bu sebeple yaş kariyer planlamada önemli bir faktör olarak görülür (İbiş, 2011).

### 2.6.2. Cinsiyet

Kadın ve erkeğin farklı toplumsal özelliklere sahip olması, kariyer gelişimlerinde de farklılık yaratmaktadır. Bunun sebebi, kadın ve erkeğin toplum içinde aldıkları sorumluluğun farklı olmasıdır (Seçer, 2013).

### 2.6.3. Yetenek

Bireyler, doğuştan farklı yeteneklere sahiptirler. Bireyin seçtiği/seçeceği meslek, becerilerine uygun değilse meslekte başarılı bir noktaya ulaşması mümkün gözükmemektedir. Kişiler kendi yeteneklerine uygun olmayan mesleği seçmesi, iş ve sosyal yaşantısında başarılı ve mutlu olmasını engelleyecektir (Kuzgun, 2020).

### 2.6.4. İlgi

Başarılı olmak, sevmekle başlar. Bireyler, ilgi duyduğu faaliyetleri yerine getirerek hem mutluluklarının hem de başarılarının artışını sağlayacaktır. Bireyin belirli bir alandaki yetenek ve becerilerinin olumlu yönde desteklenmesi, o alanda başarı elde edeceğini ve mutlu olacağını göstermektedir (Özgüven, 2005).

### 2.6.5. Aile

Aile, çocuğun meslek seçimi üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çocukların yeteneği ve ilgisi olan alana yönlendirilmesi, kariyer gelişimleri açısından etkilidir (Kuzgun, 2000). Bazı aileler kendilerinin isteyip gerçekleştiremediği meslek dalları için çocuklarını bu faaliyet alanlarına yönlendirmektedirler. Bazı aileler ise çocuklarını prestijli gördükleri meslekler konusunda küçük yaştan itibaren etkileme yoluna gidebilirler (Aşkın, 2003).

## 2.7. Kariyer Tatmini

### 2.7.1. Kariyer Tatmini Kavramı

Kariyer tatmini, bireylerin hedeflerine ulaşma noktasında iş seçimlerinin ve tutumlarının teşvik edici gücü olarak ifade edilen bir olgudur (Cheng vd., 2015). Bireylerin kariyerlerine ilişkin kendine özgü değerlendirmeleri olan kariyer tatmini, genellikle kişinin elde etmiş olduğu başarıda merkezi rol oynamaktadır (Spurk vd., 2011).

İş yükü, çalışma şartları, ödüllerin eşit şekilde dağıtılmaması ve stres gibi faktörler kariyer tatminini olumsuz şekilde etkilemektedir. Ayrıca çalışanlar arasında etnik, cinsiyet vb. konularda ayrımcılık yapılması kariyer tatminini olumsuz etkileyen başka etmenlerdir. Kariyer tatmini, bireysel ve örgüt/kurum performansı için önemli olduğu bilinen bir durumdur (Çavuş ve İmadoğlu, 2017).

### 2.7.2. Kariyer Tatmininin Önemi

Kariyer tatmini, kariyer ile ilgili yapılan araştırmalarda son derece önemli görülmüştür. Çünkü bireyin kariyerinden tatmin olması, başarı duyguları çerçevesinde birçok iş davranışı ve refahı ile yakından ilgilidir (Abele ve Spurk, 2009).

Kariyer tatmini kavramı, bireyin çalışma hayatına yönelik bireysel tutumunu yansıtan hedeflerin, beklentilerin karşılanmasını ve elde etmiş olduğu başarıdan memnun olma derecesini (Conley vd., 2005) ifade etmektedir

### 2.7.3. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler

Kariyer tatminini etkileyen ana faktörler; çalışanın kendisi (demografik değişkenler, yetenek ve kişilik özellikleri), iş (işin özellikleri ve ödüller) ve örgütsel özellikler olarak sınıflandırmıştır (Chen, 2008). Ancak literatürde kariyer tatminini etkileyen faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki ana başlık altında toplanmıştır.

#### 2.7.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel olarak kariyer tatmini, çalışanların iş sürecinde ilerleme ve gelişimleri noktasında içsel ve dışsal açılardan elde ettikleri tatmindir (Greenhaus vd., 1990). Bireysel

kariyer başarısı, kişinin kendi kariyeriyle ilgili olarak sahip olabileceği kendini gerçekleştirme, başarı ve tatmin duygusudur (Salleh vd., 2020).

Kişinin kariyer tatminini etkileyebilecek birçok faktör vardır ve bunlardan biri de bireysel faktörlerdir. Bireysel olarak kariyer tatmini, çalışanın çabası ile güçlü bir bağlılık gerektirir. Kariyer, bir kişinin hayatına değer katan ve kimlik sağlayan iş pozisyonları dizisidir. Kariyer tatmini, kişinin kariyeri ile ilgili beklenti ve ihtiyaçları karşılamasından kaynaklanan psikolojik bir durumdur. Kariyer tatmini, genellikle bir bireyin yaşamı boyunca kariyer başarı düzeyine ilişkin öznel değerlendirmesi olarak görülür (Farla vd., 2019).

#### 2.7.3.2. Örgütsel Faktörler

Kariyer tatminini etkileyen örgütsel faktörler; ücret, yükselme fırsatları, çalışma şartları, politika ve prosedürler olarak sayılabilir (Örücü vd., 2010). Örgütler/kurumlar performans değerlendirme, eğitim, iş geliştirme gibi kariyer desteği sağlayarak çalışanların kariyer tatminini artırmaya çalışırlar. Bu durum, çalışanlar arasında kurum tarafından desteğin verildiğine dair bir algı oluşturmakta, böylece bu husus daha iyi bir kariyer tatmini oluşturma niyetine yol açmaktadır (Kong vd., 2012).

### 2.8. Spor Bilimlerinde Kariyer

Sporda kariyer planlaması, sporcuların sahip olduğu beceri, bilgi ve yeteneklerin geliştirilmesiyle faaliyet alanında ilerleme kaydetmesi olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile sporcuların ihtiyaçları ve değerleriyle spor tecrübeleri ve fırsatları arasında en ideal uyumu kurmayı hedefleyen karar verme ve sorun çözme süreci olduğuna vurgu yapılmaktadır (Bingöl ve Çakır, 2021).

#### 2.8.1. Spor Bilimleri Eğitim Kurumları

Yükseköğretim kurumları yüz yüze eğitim boyutu içerisinde üst basamak olarak yerini almaktadır. Yüz yüze eğitim içerisinde yer alan yükseköğretim, çağdaş eğitim öğretim prensiplerine dayalı bir nizam içinde, ülkenin gereksinimlerine cevap veren işgücünü eğitme, geliştirme amacı taşımaktadır (Yıldız, 2007). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümlerinde devlet veya özel kuruluşlar için beden eğitimi ve spor

öğretmeni yetiştirilmektedir. Bu bölümde genel kültür, öğretmenlik formasyonu (meslek bilgisi) ve alan bilgilerine yönelik öğretim uygulanmaktadır (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitimi verilen bir diğer bölüm de spor yöneticiliği bölümleridir. Spor yöneticiliği bölümü, spor yönetimi ve koordinasyonuyla spor işletmeciliği bölümlerinde öğretimleri gerçekleştirmekte, kamu ve özel sektörün sporla alakalı yönetim basamakları için insan kaynağı oluşturmaktadır (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

Antrenörlük eğitimi Türkiye'de 1990'lı yıllara kadar beden eğitimi ve spor eğitimi veren üniversiteler bünyesinde alınan seçmeli ders ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü içerisinde açılmış olan, sertifika kursları sonucunda verilmekteydi. Antrenörlük eğitimi bölümünde, antrenman eğitimi ve genel kültür alanlarında uygulamalı ve teorik öğretim verilmektedir. Kamu ve özel spor kurumlarının farklı branşlarına antrenör yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (Yıldız ve Özdağ, 2008).

Rekreasyon, özellikle çalışma hayatının yoğunlaştığı günümüz çağında adeta bir nefes alma etkinliği olarak kabul gören bir bilim dalıdır. Rekreasyon bölümleri, alan bilgisi ve genel kültür alanı içerisinde öğretim vermekte olup, rekreasyon uzmanları ve liderleri yetiştirilmesini amaçlamaktadır (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

### 2.8.2. Spor Bilimlerinde Meslek Alanları ve İstihdam

Spor bilimleri fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarının ilgili bölümlerinden mezun olan kişilerin mesleklerinden genellikle memnun oldukları ancak işsiz kalmaktansa eksik istihdama katlanmayı kabul ettikleri görülmektedir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020). Beden eğitimi ve spor alanı her geçen gün büyümekte ve yeni meslek grupları yaratmaktadır, fakat ilgili bölümlerden mezun olan kişiler zaman zaman fiziksel uygunlukları çerçevesinde farklı meslek gruplarına yönelmektedirler. Bu doğrultuda sıklıkla askerlik, polislik, itfaiyecilik vb. mesleklerle karşılaşmak mümkündür (Devecioğlu ve Karakaya, 2011).

### 2.8.3. Spor Bilimleri ile İlgili Sektörler ve İstihdam Sorunları

Son zamanlarda ülkemizde beden eğitimi ve spor bölümleri mezun öğrenci sayısında bir artış söz konusudur (Araç Ilgar ve Cihan, 2019). Örgün eğitimleri kapsayan

üniversiteler, modern eğitim-öğretimin genel niteliklere uygun olarak ülkenin gereksinimlerine yönelik, spor alanlarında eğitimli ve tecrübe sahibi insan gücü yetiştirmektedir. Bu bağlamda üniversiteler içerisinde yer alan spor eğitimcileri ve yöneticileri, fakülteler, enstitüler (lisansüstü), yüksekokullar (Devecioğlu ve Karakaya, 2011) önemli yer tutmaktadır.

Bütün mesleki alanlarda olduğu gibi spor alanında da her geçen gün ilerlemeler ve gelişmeler yaşanmaktadır. Ülkemizde spor alanında yer alan mesleki faaliyet alanlarına katılımlar gün geçtikçe artmaktadır.

### 2.8.4. Üniversiteler ve Kariyer Geliştirme Merkezleri

Eğitim-öğretim faaliyetinde bulunan yükseköğretim kurumlarında meydana gelen gelişmelere bağlı olarak mezunlar arasında rekabet artmaya başlanmış, bu rekabet beraberinde iş yaşamına nitelikli eleman sağlama konusundaki çalışmaları yaygınlaştırmıştır. Üniversiteler, kariyer planlaması yapmak isteyen gençler için önemli bir basamak noktasını oluşturmaktadır (Cevher, 2013).

Günümüzde iş dünyası açısından nitelikli eleman yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmuş ve yönlendirme hizmetleri sunulmuştur. Bu merkezler, öğrencileri bilinçlendirmekte, teşvik etmekte ve kariyer planlamalarına yön vermektedir. Bu merkezler aracılığıyla piyasada staj yapma imkânı sağlanmakta, iş dünyasından önemli isimler kariyer günleri etkinliklerine davet edilmektedir (Sav, 2008).

Kariyer merkezleri, bireylerin kendilerini değerlendirmelerine olanak sağlayan, eğitim ve danışmanlık hizmeti sunan bir misyonla hareket eden kuruluştur. Bu merkezler, kurslar düzenler, bireylere kendilerini analiz etme ve kariyer planları yapma olanağı tanır. Ayrıca kariyer bilgi sistemi fonksiyonuna da sahiptirler.

## 2.9. Kaygı Kavramı

### 2.9.1. Kaygıya Neden Olan Faktörler

Kaygıya neden birçok faktör söz konusudur. Bu faktörler; bireyin eğitimine, cinsiyetine, yaşına, yetişme tarzına, maddi olanaklarına, kişilik özelliklerine, sosyal

yaşantısına gibi birçok etmeni kapsamaktadır. Cüceloğlu'na göre kaygı nedenleri; desteğin çekilmesi, olumsuz bir sonucu beklemek, iç çelişki ve belirsizliktir (Cüceloğlu, 2006).

### 2.9.2. Kaygı Düzeyleri

Literatürde kaygı düzeyleri ile ilgili farklı kavramlar; hafif düzeyde kaygı (Bilgin, 2017), orta düzeyde kaygı (Karaman, 2008), yüksek düzeyde kaygı **(**Binici, 2015), panik düzeyde kaygı (Dönder, 2005) yer almaktadır.

### 2.9.3. Kaygı Belirtileri

Kaygı belirtileri kavramı, kişinin "gelecekte kötü bir şey olacakmış gibi" hissettiği şeklinde ifade edilmektedir. Şiddetinin ise, "çok hafif tedirginlik ve gerginlikten panik derecesine varan değişik düzeylerde" olduğu belirtilmiştir (Üredi ve Başduvar, 2017).
Kaygının belirtileri, şöyle sıralanmıştır;

- ✓ Hoşa gitmeyen, sıkıntı veren duygulanım,
- ✓ Kötü bir şey olacakmış düşüncesiyle endişe nöbetleri,
- ✓ Bu duyguları tek başına algılaması ve yaşaması,
- ✓ Fiziksel gerginlik,
- ✓ Ruhsal endişe ve panik (Üredi ve Başduvar, 2017).

### 2.9.4. Kaygı Türleri

#### 2.9.4.1. Durumluk Kaygı

Tehlikeli görülen/hissedilen birçok durumda her birey biraz da olsa kaygı hisseder. Tehlikeli koşullar esnasında bireyin yaşadığı korku, tedirginlik, geçici ve normal kaygı olarak kabul edilir ve bu kaygı türüne durumluk kaygı denir (Kara ve Acet, 2012). Benzer şekilde gerginlik, asabiyet ya da evham gibi geçici duygusal durumlar, tehlike ya da tehdit durumlarında bireyin gösterdiği kompleks heyecanlar olarak ifade edilmiştir (Polat, 2017).

#### 2.9.4.2. Sürekli Kaygı

Tedavi gerektiren bir kişilik özelliği olmakla beraber, bazı kişilerin çevresel tehlikelerden bağımsız bir şekilde sürekli kaygı yaşaması olarak görülmüştür. Bireyin

sahip olduğu düşünce yapısı, ruhsal durumu ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Bu durum kişide tekrarlanan ve bireyin kişilik yapısı ile bağlantılı olan kaygı türü olarak ifade edilmiştir (Baydağ ve Başoğlu, 2018).

## 2.10. İşsizlik

### 2.10.1. Kavram Olarak İşsizlik

İşsizlik, işsiz kalma, iş bulamama durumu ve bir işyeri için durgunluk dönemi olarak tanımlamıştır (Turaç ve Donar, 2017). Dünyada milyonlarca insanın işsiz olduğu bilinmektedir. Bu durumun farklı sebepler çerçevesinde değiştiği ve gelişmekte olan ülkelerde temel sorunların başında geldiği ifade edilmektedir (Dereli ve Kabataş, 2009). Dursun ve Aytaç'a göre, üniversite ile uyum sürecini tamamlayan öğrenci için sorgulanması gereken iki farklı konu vardır. Bunlardan birincisi mezuniyet, ikincisi ise mezuniyeti takip eden süreçte iş bulabilmektir (Dursun ve Aytaç, 2012). Yumurtacı'ya göre ise, ülkemizde işgücüne katılma ve istihdam oranlarının arttırılmasına yönelik çabalar sürerken, bu süreçte yaşanan en önemli sorun işsizliktir. Özellikle toplam işsizlik seviyesinin neredeyse iki katına ulaşmış olan genç işsizlik dikkat çekici boyuttadır. Genç işsizler, çalışma gücü ve isteğinde olmasına karşın makul koşullarda iş bulamayan genç nüfusu ifade etmektedir (Yumurtacı, 2018).

### 2.10.2. İşsizliğin Nedenleri

Küresel anlamda işsizlik nedenleri şu şekilde açıklanmıştır;

1- İşsizlik temelde ekonomik kaynaklı oluşur ve toplumsal, bireysel pek çok faktör işsizlik nedeni olabilir,
2- Sanayileşmiş ülkelerin işsizlik nedeni; ekonomik faaliyet hacminin daralmasıdır,
3- Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik nedeni, tarım ağırlıklı ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı ekonomiye geçişin neden olmasıdır.
4- Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde sermaye yetersizliği neden olmaktadır,
5- Kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere nazaran düşük olması, işsizliğe neden olmaktadır,
6- Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek doğurganlık seviyesi işsizlik nedenidir,

7- Göç ve kentleşme olgusu işsizlik nedenidir,
8- İstihdam problemleri işsizlik nedenidir,
9- Özürlülük durumu işsizlik nedenidir,
10 -Ekonomik krizler işsizlik nedenidir (Boylu, 2010).

### 2.10.3. İşsizliğin Sonuçları

Sürdürülebilir bir kalkınma ve iktisadi büyüme için olmazsa olmaz şartlardan biri, ülkedeki işsizliğin giderilmesi ve güvenli bir yaşam ortamının sağlamasıdır (Aksu, 2018). İşsizlik, toplumun bütün kesimleri açısından önemli bir problemdir. Toplumun kendini yeniden üretme süreci olarak nitelenen gençliğin içinde bulunduğu işsizlik, ekonomik, toplumsal ve psikolojik birtakım sonuçlarıyla toplumu daha derinden etkilemektedir (Boztepe, 2007).

## 2.11. İş Bulma Kaygısı

### 2.11.1. İş Bulma Kaygısının Belirtileri

İş bulma kaygısı yaşayan kişilerde geleceğe yönelik endişe ve dikkat dağınıklığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kişinin kaslarında gerginlik, uyku bozukluğu ve aşırı heyecanlanma durumları görülmektedir. Psikoloji literatürüne bakıldığında, sürekli geçmişten bahseden ve geçmişte yaşayan kişilerde depresyon, gelecek endişesi içinde bulunan kişilerde ise kaygı bozukluğu görülmektedir (Alaosman, 2019).

### 2.11.2. İş Bulma Kaygısının Kariyer Planlamasına Etkileri

Kişinin kariyer gelişimi kendi sorumluluğunda olan bir durumdur. Bu sorumluluk kişiye farkındalık kazandırmayı hedeflemektedir. Farkındalık durumu oluşunca kişi önce kendini tanımaktadır. Ancak bu durum her zaman böyle olmamakta ve kişinin önüne birtakım engeller çıkmaktadır. Bu süreçte kişinin kariyer hedefine ulaşmasını etkileyen faktörler söz konusudur. Bu faktörler anne-baba, arkadaş veya akrabaların etkisi, eğitmenlerin (öğretmen, akademisyen) etkisi, toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin beklentiler ve bunların yanı sıra kişini başına gelen olumsuz olaylar gibi etkenlerin önemli olduğuna dikkat çekilmiştir (Griggs, 1995).

### 2.11.3. İş Bulma Kaygısına Neden Olan Risk Faktörleri

Genç işsizliğin ülkemizde çok sık yaşanan bir problem olması eğitim gören gençlerin eğitimlerini bitirmeden kaygı yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum ruhsal olarak bireyi yıpratmaktadır. Ayrıca kişi ruhsal olarak etkilendiği için hastalığa yakalandığı gibi kişiyi suç işlemeye teşvik eden bir psikolojiye sokabilmektedir. Hatta kişiyi intihara eğilimli hale getirdiği de görülmektedir (Dursun ve Aytaç, 2009).

### 2.11.4. İş Bulma Kaygısını Etkileyen Faktörler

Çevresel ve ailesel faktörler, iş bulma kaygısını etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir. Okullarda verilen eğitimler ile kişisel yeterlilik yani mesleki bilgi ve tecrübe arttıkça iş problemi yaşanmayacağı anlatılır. Ama son yıllarda bu durumun tam olarak böyle olmadığı görülmektedir. Özellikle küçük yerlerde referans sisteminin yaygınlaşmasının eğitimli kişilerin iş bulma kaygısını arttırdığı görülmektedir (Ersoy Kart ve Erdost, 2008).

## 2.12. Genç İşsizlik Kavramı

Evrensel bir sorun haline gelen işsizlik, gün geçtikçe artarak devam etmekte ve gençleri olumsuz olarak etkilemektedir (Çalışkan ve Dönüm, 2019). Ekonomik etkilerinin yanında psikolojik ve sosyal etkilerinin de bir o kadar fazla olması nedeniyle işsizlik, dikkat edilmesi gereken ciddi bir sorundur (Bağlı, 2020). Ülkelerin ekonomik olarak kalkınmalarında genç nüfus, motive edici bir güç olarak değerlendirilmektedir. Genç nüfusun enerjik, yaratıcı, üretken ve açık fikirli bir yapıya sahip olması, ülke ekonomisinin gelişimini olumlu yönde etkileyecektir (Ayhan, 2016).

### 2.12.1. Genç İşsizlik Nedenleri

Günümüzde gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri olan genç işsizlik oranları, genellikle ülkelerin genel işsizlik oranlarından daha fazladır. Bu durum, genç işsizliğin ülkeler için büyük bir sorun teşkil ettiğinin göstergesidir (Orkunoğlu Şahin, 2020). Genç işsizliğe dair yapılan çalışmalar neticesinde, genç işsizlik oranının yüksek olmasındaki temel nedenler belirlenmiştir. Bu nedenler;

-Eğitim sürecini tamamlayan gençlerin iş gücü piyasasına geçişlerinde karşılaştıkları engeller,
-Ülkelerin yüksek işsizlik oranlarına sahip olması,
-Gençlerin iş gücü piyasasının talep ettiği nitelikler bakımından yoksun olması,
-İş arayan gençlerin belli bir süre iş bulamayınca durağanlık yaşaması,
-Gençlerin yetersiz iş tecrübesine sahip olması,
-Gençlere işsizlik konusunda yardımcı olabilecek aracı kurum ve kuruluşların yetersizliği,
-İş arayışındaki gençlerin yüksek maaş talep etmesi, şeklinde sıralanabilir (Orkunoğlu Şahin, 2020).

### 2.12.2. Genç İşsizlik Sonuçları

İşsizliğin ekonomik etkilerinden dolayı yaşanan gelir kaybı, işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşma gibi faktörler kısmi olarak telafi edilebilse bile, kaygı, umutsuzluk, korku ve güvensizlik gibi sosyal etkiler kalıcı olmaktadır. Bundan dolayı genç işsizliğin birey üzerindeki sosyal etkileri, ekonomik etkilerinden daha da önemlidir (Erdayı, 2009).

## 2.13. İş Stresi

### 2.13.1 Stres Kavramı

Stres kavramı, 17. yüzyılda dert, sıkıntı gibi anlamlar taşımaktayken, 18. ve 19. yüzyıllarda kelime anlamı değişerek kişinin yaşadığı güçlük, zorluk ve baskı olarak tanımlanmaya başlanmıştır. 20. yüzyıl başlarından itibaren ise, bireylerin baskıya maruz kaldıklarında ortaya çıkardıkları direnç olarak yorumlanmış ve bu anlamıyla kullanılmıştır (Demirel, 2013). İnsanlar hayatları boyunca birbirinden farklı birçok sorunla karşı karşıya gelmektedir. Bu sorunlar kişinin içinde bulunduğu, bir parçası olduğu ortam ya da gruplarda meydana gelen iletişim süreçler neticesinde oluşmaktadır (Gümrükçüoğlu, 2018).

Stres, farklı kişilerde farklı duygu ve davranışlar ortaya çıkarabilmektedir. Aynı yoğunlukta stres yaşayan iki kişiden biri heyecanlı iken bir diğeri soğukkanlı davranabilmektedir. Ayrıca stres sadece başarısız kişilerde ortaya çıkan bir problem değildir. İşinde oldukça başarılı olan özellikle de yönetici vasfında olan kişilerinde zaman zaman stres altında oldukları görülmektedir (Çelik, 1992). Stresin pek çok boyuttan

oluştuğu düşünüldüğünde, kişinin stresle baş edebilmesi için stres kaynağını fark edip bunu kontrol altına almayı başarabilmesi gerekmektedir (Soysal, 2009).

### 2.13.2. İş Stresi Kavramı

İş stresi, işyerinde işin gerektirdiği durumlardan dolayı kişide oluşan kaygı, endişe ve gerilim olarak tanımlanmaktadır (Erkoç, 2006). İş stresi aynı zamanda iş ile ilgili durumların sonucunda kişinin normal fonksiyonlarında farklılaşmaya sebep olan, kişide psikolojik veya fiziksel davranış değişikliği meydana getiren psikolojik durum olarak ele alınmaktadır. İş stresi yaşayan bireyin, işten kaynaklı bu stres sonucunda özel hayatı da olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu nedenle çalışan kişiler iş yaşamında yer alan tüm olumsuz unsurları özel hayatını da etkileyebileceğinden dolayı stres kaynağı olarak algılayabilmektedirler (Gümrükçüoğlu, 2018). İş stresinin uzun sürmesi kişinin işteki başarısını etkilemektedir. Kişinin iş stresi yaşadığını gösteren belirtilere bakıldığında, rekabete karşı koymayı beceememek, iş performansında düşüş, iş kazalarında artış, kendine güvensizlik, başarılı olamama, panik olma, sağlık sorunlarının artması gibi durumlar sayılabilmektedir (Tarhan, 2017).

### 2.13.3. İş Stresinin Sonuçları

Çalışanlar, maruz kaldığı iş stresinin artmasından dolayı, işine ve çalıştığı işletmeye karşı olumsuz tutumlar sergilemekte ve işletmenin beklentilerini karşılayamama durumunda ise işten ayrılma düşüncesine sahip olabilmektedirler. Bu işten ayrılma düşüncesi, kişinin performansında düşüşlere sebep olmakla beraber çalışanın işe devamsızlığında artışlar şeklinde dikkat çekmektedir (Yenihan vd., 2014). İş stresi aynı zamanda örgüt içinde iş ilişkilerinde gerginlikler olması, iş kazalarında artış, devamsızlıkların artması, kariyerde oluşan durgunluk, kişinin verimliliğinin azalması, örgüte bağlılığın azalması, işten tatminsizlik, müşterilerden gelen şikâyetlerdeki artışlar, iş stresinin örgüt üzerinde oluşturduğu olumsuz sonuçlar arasında sayılmaktadır (Bekçi vd., 2007).

# 3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve verilerin analiz sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

## 3.1. Araştırma Modeli

Mevcut araştırmada, genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ve ilişkinin derecesini belirmeyi amaçlamaktadır (Aziz, 2011).

## 3.2. Araştırma Grubu

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| **Değişkenler** | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
|---|---|---|---|
| **Cinsiyet** | Erkek | 200 | 59,3 |
| | Kadın | 137 | 40,7 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Yaş** | 17-19 yaş | 68 | 20,2 |
| | 20-22 yaş | 205 | 60,8 |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 19,0 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Öğrenim Görülen Sınıf** | 1.sınıf | 78 | 23,1 |
| | 2.sınıf | 89 | 26,4 |
| | 3.sınıf | 100 | 29,7 |
| | 4.sınıf | 70 | 20,8 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Öğrenim Görülen Bölüm** | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi | 108 | 32,0 |
| | Spor Yöneticiliği | 155 | 46,0 |
| | Antrenörlük Eğitimi | 74 | 22,0 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Okuduğunuz Bölümden Memnun musunuz?** | Evet | 295 | 87,5 |
| | Hayır | 42 | 12,5 |

| | Kategori | N | Yüzde |
|---|---|---|---|
| **Kariyer Alanında Düzenlenen Eğitimlere/Panellere katılıyor musunuz?** | Evet | 128 | 38,0 |
| | Hayır | 209 | 62,0 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Kariyer Planınız Nedir?** | Öğretmen olmak | 162 | 48,1 |
| | Antrenör olmak | 57 | 16,9 |
| | Spor Eğitim Uzmanı olmak | 43 | 12,8 |
| | Emniyet personeli olmak | 48 | 14,2 |
| | Masör/Masöz olmak | 27 | 8,0 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Okuduğunuz Bölümü İsteyerek mi Seçtiniz?** | Evet | 292 | 86,6 |
| | Hayır | 45 | 13,4 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Bölümünüzü Tercih Etme Sebebiniz?** | Puanın bu bölüme yetmesi | 56 | 16,6 |
| | Kendi isteğimle | 205 | 60,8 |
| | Kariyer elde etme isteği | 44 | 13,1 |
| | İş bulma olanağının yüksek olması | 32 | 9,5 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Mezuniyet Sonrası Kamu Sektöründe İş Garantiniz Var Mı?** | Var | 50 | 14,8 |
| | Yok | 287 | 85,2 |
| | **Kategori** | **N** | **Yüzde** |
| **Gelecek Kaygısı Hissediyor Musunuz?** | Evet | 299 | 88,7 |
| | Hayır | 38 | 11,3 |

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de ifade edilmiştir. Çalışmaya katılanların %59,3'ü (n=200) erkek, %40,7'si (n=137) kadındır. Katılımcıların %20,2'si (n=68) 17-19 yaş, %60,8'i (n=205) 20-22 yaş, %19,0'u (n=64) 23 yaş ve üzeri kategoride yer almaktadır. Bu katılımcılar farklı sınıflarda %23,1'i (n=78) 1. sınıf, %26,4'ü (n=89) 2. sınıf, %29,7'si (n=100) 3. sınıf ve %20,8'i (n=70) 4. sınıfta öğrenim görmektedirler.

Çalışmaya katılan öğrencilerin %32,0'si (n=108) beden eğitimi ve spor eğitimi bölümünde, %46,0'sı (n=155) spor yöneticiliği bölümünde, %22,0'si (n=74) ise antrenörlük eğitimi bölümünde öğrenim görmektedir. %87,5'i (n=295) öğrenim gördüğü bölümden memnun iken, %12,5'i (n=42) ise bölümünden memnun olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %38,0'i (n=128) kariyer alanında düzenlenen eğitimlere/panellere katılım sağlarken %62,0'si (n=209) kariyer alanında düzenlenen eğitimlere/panellere katılım sağlamamaktadır. Katılımcılar farklı kariyer planlaması bağlamında fikir bildirmişlerdir. Katılımcılardan öğretmen olmak isteyenler %48,1'i (n=168), antrenör olmak isteyenler %16,9'u (n=57), spor eğitim uzmanı olmak isteyenler %12,8'i (n=43), emniyet personeli olmak isteyenler %14,2'si (n=48), masör/masöz olmak isteyenler ise %8,0'i (n=27) oluşturmaktadır. Okuduğu bölümü isteyerek seçenler %86,6'sı (n=292) kişiyken, istemeyerek seçenler %13,4'ü (n=45)'kişidir. Katılımcılara bölümü seçme sebebi sorulmuş ve %16,6'sı (n=56) puanı bu bölüme yettiği için, %60,8'i (n=205) kendi isteğiyle, %13,1'i (n=44) kariyer elde etme isteğiyle, %9,5'i (n=32) iş bulma olanağının yüksek olması isteğiyle cevabını vermiştir. %14,8'i (n=50) mezuniyet sonrası kamu sektöründe iş garantisinin olduğunu ifade etmekteyken, %85,2'si (n=287) iş garantisinin olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %88,7'si (n=299) gelecek kaygısı hissettiğini, %11,3'ü (n=38) ise gelecek kaygısı hissetmediğini dile getirmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Mevcut çalışmada, araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile "Spor Bilimleri Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği" ve "Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği" kullanılmıştır.

***Kişisel Bilgi Formu:*** Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrenciler hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan ifadelerden oluşmaktadır.

***Spor Bilimleri Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği:*** Geçerlik ve güvenirliği, Aslan ve Uğraş (2021) tarafından yapılan ölçek, tek boyutlu ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 1= asla doğru değil……5=daima doğru, şeklinde puanlanmaktadır. Toplam puanın artması, bireylerin kaygı düzeylerinin arttığını göstermektedir. Ölçekte ters kodlanması gereken madde yer almamaktadır. Ölçek tek boyutlu yapıda olup toplam puanı 40 puana yaklaştıkça bireyin kaygı düzeyinin arttığı ifade edilebilir.

***Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği:*** Geçerlik ve güvenirliği, Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından yapılan ölçek, 5 alt boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ters kodlanması gereken maddenin olmadığı ölçek, 1: tamamen katılıyorum,……5: hiç katılmıyorum aralığında bir rakam ile yanıtlamaktadır. Madde skorları toplanarak ilgili alt boyutun puanı elde edilir.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Mevcut çalışma kapsamında öncelikle ilgili kurumdan ölçek uygulama izni alınmış ve veri toplama araçları oluşturulmuştur. Bu noktada google form üzerinden ilgili ifadeleri kapsayan online form oluşturulmuştur. Oluşturulan form sonrasında öğrencilere konular hakkında bilgi verilmiş ve açıklayıcı bir metin ile birlikte ilgili link sınıf gruplarına iletilmiştir. Dönüşü sağlanan toplam 337 veri, analizleri yapılması için bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin normallik varsayımının sınanması için çarpıklık ve basıklık testi kullanılmıştır. Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygı puanlarının demografik özelliklerinin karşılaştırılmasında kategori sayısı dikkate alınmıştır. Buna göre kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı puanlarının karşılaştırılmasında iki kategoriden oluşan değişkenler için bağımsız gruplar t testi, üç veya daha fazla kategoriden oluşan değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi ANOVA kullanılmıştır. ANOVA sonucunda oluşan farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını saptamak amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc.) testleri kullanılmıştır. Kullanılacak çoklu karşılaştırma testinin belirlenmesinde Levene varyansların homojenliği testi dikkate alınmış ve Tukey testi kullanılmıştır. Ayrıca kariyer planlaması ile iş bulma kaygısı arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon testi uygulanmıştır.

# 4. BULGULAR

Tablo 4.1. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik İstatistikler

| Ölçek ve Alt Boyutlar | N | Min. | Max. | Ort. | Ss. | Çarpıklık | Basıklık |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | 337 | 13,00 | 45,00 | 4,18 | 6,31 | -,925 | ,843 |
| Mesleki Farkındalık | 337 | 4,00 | 20,00 | 4,14 | 3,21 | -1,026 | 1,334 |
| Kariyere Yönelik İnanç | 337 | 6,00 | 20,00 | 4,26 | 3,06 | -,939 | ,215 |
| Seçimin Doğruluğu | 337 | 3,00 | 15,00 | 3,88 | 2,65 | -,630 | ,056 |
| Eğitimin Yeterliliği | 337 | 3,00 | 15,00 | 3,32 | 3,21 | -,040 | -,820 |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | 337 | 34,00 | 115,00 | 4,03 | 15,47 | -,691 | ,461 |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | 337 | 8,00 | 40,00 | 4,11 | 7,18 | -1,224 | 1,403 |

Literatürde kabul gören bir kritere göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 aralığında olması değişkenin normal dağıldığının göstergesidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Kariyer planlaması ve iş bulma kaygısına ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde iki değişkenin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilir. Bu sebeple kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı puanlarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde parametrik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 4.2. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Erkek | 200 | 37,81 | 6,54 | ,569 | ,570 |
| | Kadın | 137 | 37,41 | 5,97 | | |
| Mesleki Farkındalık | Erkek | 200 | 16,71 | 3,17 | 1,029 | ,304 |
| | Kadın | 137 | 16,34 | 3,27 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Erkek | 200 | 17,15 | 3,13 | ,592 | ,554 |
| | Kadın | 137 | 16,94 | 2,96 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Erkek | 200 | 11,74 | 2,74 | ,868 | ,386 |
| | Kadın | 137 | 11,48 | 2,52 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Erkek | 200 | 10,36 | 3,11 | 2,729 | **,007*** |
| | Kadın | 137 | 9,40 | 3,28 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Erkek | 200 | 93,78 | 15,80 | 1,276 | ,203 |
| | Kadın | 137 | 91,59 | 14,93 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Erkek | 200 | 32,22 | 7,38 | -2,230 | **,026*** |
| | Kadın | 137 | 33,99 | 6,77 | | |

T testi bulgularına göre, SBF öğrencilerinin Kariyer planlaması bağlamında eğitimin yeterliliği alt boyutu (t=2,729; p<0,05) ve iş bulma kaygısı ortalama puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir (t=-2,230; p<0,05). Ancak, kariyer planlaması geneli ile diğer alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Tablo 4.3. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu

| **Ölçek ve Alt Boyutlar** | **Yaş Grupları** | **N** | **Ort.** | **Ss.** | **F** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | 17-19 yaş | 68 | 38,32 | 6,61 | 1,610 | ,201 |
| | 20-22 yaş | 205 | 37,16 | 6,48 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 38,51 | 5,27 | | |
| Mesleki Farkındalık | 17-19 yaş | 68 | 16,95 | 3,23 | 1,976 | ,140 |
| | 20-22 yaş | 205 | 16,28 | 3,25 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 17,03 | 2,99 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | 17-19 yaş | 68 | 17,20 | 2,91 | 1,578 | ,208 |
| | 20-22 yaş | 205 | 16,85 | 3,19 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 17,60 | 2,73 | | |
| Seçimin Doğruluğu | 17-19 yaş | 68 | 11,98 | 2,71 | ,722 | ,486 |
| | 20-22 yaş | 205 | 11,56 | 2,61 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 11,51 | 2,73 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | 17-19 yaş | 68 | 10,38 | 3,55 | ,866 | ,422 |
| | 20-22 yaş | 205 | 9,80 | 3,10 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 10,07 | 3,18 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | 17-19 yaş | 68 | 94,85 | 15,84 | 1,655 | ,193 |
| | 20-22 yaş | 205 | 91,66 | 15,85 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 94,75 | 13,52 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | 17-19 yaş | 68 | 32,77 | 7,85 | ,861 | ,424 |
| | 20-22 yaş | 205 | 33,30 | 6,81 | | |
| | 23 yaş ve üzeri | 64 | 31,96 | 7,63 | | |

SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ile iş bulma kaygılarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Sonuçlar, yaş değişkeni açısından kariyer planlaması (F=1,655; p>0,05) ve alt boyutları ile iş bulma kaygısında (F=,861; p>0,05) manidar bir farklılık oluşmadığını göstermektedir.

Tablo 4.4. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Sınıf | N | Ort. | Ss. | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | 1.sınıf | 78 | 37,87 | 6,71 | ,289 | ,833 |
| | 2. sınıf | 89 | 37,22 | 6,25 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 38,00 | 6,34 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 37,45 | 5,96 | | |
| Mesleki Farkındalık | 1.sınıf | 78 | 16,34 | 3,84 | ,268 | ,848 |
| | 2. sınıf | 89 | 16,57 | 2,75 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 16,77 | 3,31 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 16,48 | 2,88 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | 1.sınıf | 78 | 17,41 | 2,93 | 1,532 | ,206 |
| | 2. sınıf | 89 | 16,55 | 3,18 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 17,36 | 3,05 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 16,92 | 3,02 | | |
| Seçimin Doğruluğu | 1.sınıf | 78 | 11,51 | 2,82 | ,205 | ,893 |
| | 2. sınıf | 89 | 11,53 | 2,76 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 11,74 | 2,54 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 11,77 | 2,52 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | 1.sınıf | 78 | 9,46 | 3,49 | ,983 | ,401 |
| | 2. sınıf | 89 | 10,28 | 2,90 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 10,10 | 3,27 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 9,97 | 3,17 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | 1.sınıf | 78 | 92,60 | 16,63 | ,242 | ,867 |
| | 2. sınıf | 89 | 92,16 | 15,19 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 93,97 | 15,53 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 92,61 | 14,60 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | 1.sınıf | 78 | 32,17 | 8,05 | ,454 | ,715 |
| | 2. sınıf | 89 | 33,28 | 6,68 | | |
| | 3. sınıf | 100 | 33,32 | 6,40 | | |
| | 4. sınıf | 70 | 32,82 | 7,89 | | |

SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ile iş bulma kaygılarının öğrenim görülen sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlar, sınıf değişkeni açısından kariyer planlaması ($F=,242$; $p>0,05$) ve alt boyutları ile iş bulma kaygısında ($F=,454$; $p>0,05$) manidar bir farklılık oluşmadığını göstermektedir.

Tablo 4.5. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Öğrenim Görülen Bölüm | N | Ort. | Ss. | F | p | Anlamlı Fark |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 38,25 | 6,15 | 1,668 | ,190 | --- |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 36,97 | 6,48 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 38,18 | 6,11 | | | |
| Mesleki Farkındalık | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 16,98 | 2,92 | 4,277 | **,015*** | 3>1>2 |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 16,01 | 3,51 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 17,09 | 2,79 | | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 17,34 | 2,67 | 1,180 | ,308 | --- |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 16,79 | 3,20 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 17,24 | 3,25 | | | |
| Seçimin Doğruluğu | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 11,95 | 2,68 | 2,105 | ,123 | --- |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 11,32 | 2,60 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 11,85 | 2,68 | | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 10,13 | 3,40 | ,392 | ,676 | --- |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 9,80 | 3,13 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 10,08 | 3,11 | | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 94,67 | 15,18 | 2,390 | ,093 | --- |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 90,90 | 15,99 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 94,45 | 14,42 | | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi (1) | 108 | 33,28 | 6,86 | ,267 | ,766 | --- |
| | Spor Yöneticiliği (2) | 155 | 32,64 | 7,42 | | | |
| | Antrenörlük Eğitimi (3) | 74 | 33,06 | 7,23 | | | |

SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ile iş bulma kaygılarının öğrenim görülen bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Sonuçlar, öğrenim görülen bölüm değişkeni açısından kariyer planlamasının sadece mesleki farkındalık ($F=4,277$; $p<0,05$) alt boyutunda anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir. Ancak, kariyer planlaması ($F=2,390$; $p>0,05$) ve diğer alt boyutları ile iş bulma kaygısında ($F=,267$; $p>0,05$) manidar bir farklılık oluşmadığı görülmektedir. Gruplar arasında oluşan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey sonuçları baz alınmıştır. Bu bağlamda kariyer planlamasının mesleki farkındalık alt boyutunda beden eğitimi ve spor eğitimi, spor yöneticiliği ve antrenörlük eğitiminde öğrenim gören öğrenciler arasında farklılık meydana geldiği söylenebilir.

Tablo 4.6. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Bölümden Memnun Olmak | N | Ort. | Ss. | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Evet | 295 | 38,04 | 5,92 | 2,411 | **,020*** |
| | Hayır | 42 | 34,90 | 8,13 | | |
| Mesleki Farkındalık | Evet | 295 | 16,74 | 2,99 | 2,222 | **,031*** |
| | Hayır | 42 | 15,23 | 4,25 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Evet | 295 | 17,27 | 2,89 | 2,771 | **,008*** |
| | Hayır | 42 | 15,59 | 3,78 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Evet | 295 | 11,84 | 2,48 | 3,092 | **,003*** |
| | Hayır | 42 | 10,19 | 3,34 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Evet | 295 | 10,08 | 3,15 | 1,744 | ,082 |
| | Hayır | 42 | 9,16 | 3,55 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Evet | 295 | 94,00 | 14,35 | 2,750 | **,008*** |
| | Hayır | 42 | 85,09 | 20,29 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Evet | 295 | 32,80 | 7,28 | -,926 | ,355 |
| | Hayır | 42 | 33,90 | 6,44 | | |

Tabloya bakıldığında SBF öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümden memnuniyetlerine ait bulgular görülmektedir. Bu bulgulara göre kariyer farkındalığı (t=2,411; p<0,05), mesleki farkındalık (t=2,222; p<0,05), kariyere yönelik inanç (t=2,771; p<0,05), seçimin doğruluğu (t=3,092; p<0,05) alt boyutları ile kariyer planlaması genelinde (t=2,750; p<0,05) manidar farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak, iş bulma kaygısında (t=-,926; p>0,05) anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Tablo 4.7. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Düzenlenen Eğitime/Panele Katılmak | N | Ort. | Ss. | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Evet | 128 | 39,87 | 5,23 | 5,540 | **,000*** |
| | Hayır | 209 | 36,29 | 6,53 | | |
| Mesleki Farkındalık | Evet | 128 | 17,58 | 2,71 | 4,724 | **,000*** |
| | Hayır | 209 | 15,93 | 3,33 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Evet | 128 | 17,85 | 2,64 | 3,962 | **,000*** |
| | Hayır | 209 | 16,58 | 3,19 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Evet | 128 | 12,53 | 2,09 | 5,338 | **,000*** |
| | Hayır | 209 | 11,09 | 2,81 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Evet | 128 | 11,08 | 2,98 | 5,160 | **,000*** |
| | Hayır | 209 | 9,29 | 3,16 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Evet | 128 | 98,93 | 13,11 | 6,139 | **,000*** |
| | Hayır | 209 | 89,19 | 15,66 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Evet | 128 | 31,86 | 7,36 | -2,163 | **,031*** |
| | Hayır | 209 | 33,60 | 7,01 | | |

SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ile ilgili eğitimlere/panellere katılıp katılmadıklarına dair bulgular görülmektedir. Bu bağlamda kariyer farkındalığı (t=5,540; p<0,05), mesleki farkındalık (t=4,724; p<0,05), kariyere yönelik inanç (t=3,962; p<0,05),

seçimin doğruluğu (t=5,338; p<0,05), eğitimin yeterliliği (t=5,160; p<0,05) ile kariyer planlaması genelinde (t=6,139; p<0,05) ve iş bulma kaygısında (t=-2,163; p<0,05) manidar farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu

| **Ölçek ve Alt Boyutlar** | **Kariyer Planı** | **N** | **Ort.** | **Ss.** | **F** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Öğretmen Olmak | 162 | 38,09 | 6,19 | 1,078 | ,367 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 38,19 | 6,36 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 36,88 | 6,31 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 36,22 | 6,72 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 37,59 | 6,14 | | |
| Mesleki Farkındalık | Öğretmen Olmak | 162 | 16,83 | 3,06 | 1,129 | ,343 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 16,78 | 3,14 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 15,86 | 3,56 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 16,12 | 3,67 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 16,33 | 2,74 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Öğretmen Olmak | 162 | 17,31 | 2,86 | ,836 | ,503 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 17,21 | 3,38 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 16,76 | 3,26 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 16,58 | 3,03 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 16,62 | 3,25 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Öğretmen Olmak | 162 | 11,83 | 2,65 | ,872 | ,481 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 11,70 | 2,65 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 11,58 | 2,62 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 11,04 | 2,73 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 11,48 | 2,63 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Öğretmen Olmak | 162 | 9,93 | 3,36 | ,109 | ,979 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 9,92 | 2,80 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 9,81 | 3,37 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 10,20 | 3,32 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 10,11 | 2,80 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Öğretmen Olmak | 162 | 94,02 | 15,16 | ,826 | ,509 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 93,82 | 15,29 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 90,90 | 16,29 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 90,18 | 16,70 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 92,14 | 14,18 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Öğretmen Olmak | 162 | 33,96 | 6,34 | 2,337 | ,055 |
| | Antrenör Olmak | 57 | 30,98 | 8,85 | | |
| | Spor Eğitim Uzmanı Olmak | 43 | 31,69 | 7,90 | | |
| | Emniyet Personeli Olmak | 48 | 33,31 | 6,98 | | |
| | Masör/Masöz Olmak | 27 | 32,25 | 6,52 | | |

SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ile iş bulma kaygılarının kariyer planı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Sonuçlar, SBF öğrencilerinin hem kariyer planlaması geneli (t=,826; p>0,05) ve alt boyutlarında hem de iş bulma kaygısında (t=2,337; p>0,05) manidar farklılıklar oluşmadığını göstermektedir.

Tablo 4.9. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu

| **Ölçek ve Alt Boyutlar** | **Bölümü İsteyerek Seçme** | **N** | **Ort.** | **Ss.** | **t** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Evet | 292 | 37,84 | 6,32 | 1,433 | ,153 |
| | Hayır | 45 | 36,40 | 6,15 | | |
| Mesleki Farkındalık | Evet | 292 | 16,68 | 3,1 | 1,761 | ,079 |
| | Hayır | 45 | 15,77 | 3,573 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Evet | 292 | 17,19 | 3,02 | 1,895 | ,059 |
| | Hayır | 45 | 16,26 | 2,75 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Evet | 292 | 11,77 | 2,63 | 2,418 | **,016*** |
| | Hayır | 45 | 10,75 | 2,68 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Evet | 292 | 10,11 | 3,17 | 2,042 | **,042*** |
| | Hayır | 45 | 9,06 | 3,32 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Evet | 292 | 93,60 | 15,42 | 2,168 | **,031*** |
| | Hayır | 45 | 88,26 | 15,13 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Evet | 292 | 32,67 | 7,34 | -2,066 | **,043*** |
| | Hayır | 45 | 34,68 | 5,86 | | |

SBF öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümü isteyerek seçip seçmediklerine dair bulgular görülmektedir. Bu bağlamda seçimin doğruluğu (t=2,418; p<0,05), eğitimin yeterliliği (t=2,042; p<0,05) ile kariyer planlaması genelinde (t=2,168; p<0,05) ve iş bulma kaygısında (t=-2,066; p<0,05) manidar farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak, kariyer planlamasının diğer alt boyutlarında herhangi bir manidar farkın olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.10. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik ANOVA testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Bölümü Tercih Etme Sebebi | N | Ort. | Ss. | F | p | Anlamlı Farklılık |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 35,32 | 6,90 | 3,881 | **,009*** | 3>2>1 |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 38,03 | 6,22 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 39,22 | 4,86 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 37,12 | 6,71 | | | |
| Mesleki Farkındalık | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 15,12 | 3,78 | 4,720 | **,003*** | 3>2>1 |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 16,86 | 3,0 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 16,95 | 2,79 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 16,56 | 3,11 | | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 15,53 | 3,32 | 6,126 | **,000*** | 3>2>1 |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 17,42 | 2,97 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 17,43 | 2,55 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 16,93 | 3,06 | | | |
| Seçimin Doğruluğu | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 10,62 | 2,72 | 5,690 | **,001*** | 3>2>1 |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 11,8 | 2,56 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 12,363 | 2,25 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 10,81 | 3,04 | | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 9,57 | 3,31 | ,850 | ,467 | --- |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 10,09 | 3,20 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 10,31 | 2,84 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 9,43 | 3,59 | | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 86,17 | 17,01 | 5,172 | **,002*** | 3>2>1 |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 94,31 | 15,12 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 96,29 | 12,04 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 90,87 | 16,06 | | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Puanın Bölüme Yetmesi (1) | 56 | 35,01 | 5,42 | 2,818 | **,039*** | 3>2>1 |
| | Kendi İsteğimle (2) | 205 | 32,78 | 7,32 | | | |
| | Kariyer Elde Etme İsteği (3) | 44 | 30,90 | 7,68 | | | |
| | İş Bulma Olanağının Yüksek Olması (4) | 32 | 33,15 | 7,70 | | | |

SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ile iş bulma kaygılarının bölümü tercih etme sebebi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Sonuçlar, bölümü tercih etme değişkeni açısından kariyer farkındalığı ($F=3,881$; $p<0,05$), mesleki farkındalık ($F=4,720$; $p<0,05$), kariyere yönelik inanç ($F=6,126$; $p<0,05$), seçimin doğruluğu ($F=5,690$; $p<0,05$) ve kariyer

planlama genelinde (F=5,172; p<0,05) anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iş bulma kaygısında da (F=2,818; p<0,05) manidar bir farklılık söz konusudur.

Gruplar arasında oluşan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey sonuçları baz alınmıştır. Bu bağlamda kariyer planlaması geneli ile alt boyutları ve iş bulma kaygısında beden eğitimi ve spor eğitimi, spor yöneticiliği ve antrenörlük eğitiminde öğrenim gören öğrenciler arasında farklılık meydana geldiği söylenebilir.

Tablo 4.11. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Kamu Sektöründe İş Bulma Garantisi | N | Ort. | Ss. | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Var | 50 | 40,50 | 4,91 | 4,224 | **,000*** |
| | Yok | 287 | 37,15 | 6,40 | | |
| Mesleki Farkındalık | Var | 50 | 17,70 | 2,68 | 2,741 | **,006*** |
| | Yok | 287 | 16,36 | 3,26 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Var | 50 | 18,30 | 2,34 | 3,817 | **,000*** |
| | Yok | 287 | 16,8 | 3,12 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Var | 50 | 12,960 | 2,09 | 4,604 | **,000*** |
| | Yok | 287 | 11,41 | 2,68 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Var | 50 | 10,88 | 2,97 | 2,174 | **,030*** |
| | Yok | 287 | 9,81 | 3,23 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Var | 50 | 100,34 | 11,67 | 4,615 | **,000*** |
| | Yok | 287 | 91,59 | 15,69 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Var | 50 | 29,5 | 9,09 | -2,990 | **,004*** |
| | Yok | 287 | 33,540 | 6,64 | | |

SBF öğrencilerinin kamu sektöründe iş bulma garantisine dair düşüncelerini içeren bulgular görülmektedir. Bu bağlamda kariyer farkındalığı (t=4,224; p<0,05), mesleki farkındalık (t=2,741; p<0,05), kariyere yönelik inanç (t=3,817; p<0,05), seçimin doğruluğu (t=4,604; p<0,05), eğitimin yeterliliği (t=2,174; p<0,05) ile kariyer planlaması genelinde (t=4,615; p<0,05) ve iş bulma kaygısında (t=-2,990; p<0,05) manidar farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 4.12. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik T testi Sonucu

| Ölçek ve Alt Boyutlar | Gelecek Kaygısı Hissetme | N | Ort. | Ss. | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kariyer Farkındalığı | Evet | 299 | 37,42 | 6,45 | -2,320 | **,024*** |
| | Hayır | 38 | 39,42 | 4,76 | | |
| Mesleki Farkındalık | Evet | 299 | 16,51 | 3,21 | -,733 | ,464 |
| | Hayır | 38 | 16,92 | 3,19 | | |
| Kariyere Yönelik İnanç | Evet | 299 | 16,95 | 3,13 | -2,341 | **,023*** |
| | Hayır | 38 | 17,92 | 2,27 | | |
| Seçimin Doğruluğu | Evet | 299 | 11,55 | 2,64 | -1,666 | ,097 |
| | Hayır | 38 | 12,31 | 2,67 | | |
| Eğitimin Yeterliliği | Evet | 299 | 9,93 | 3,22 | -,536 | ,592 |
| | Hayır | 38 | 10,23 | 3,14 | | |
| *Kariyer Planlaması Toplam* | Evet | 299 | 92,39 | 15,65 | -1,662 | ,097 |
| | Hayır | 38 | 96,81 | 13,48 | | |
| *İş Bulma Kaygısı Toplam* | Evet | 299 | 34,14 | 5,90 | 6,873 | **,000*** |
| | Hayır | 38 | 23,52 | 9,28 | | |

SBF öğrencilerinin gelecek kaygısı hissetme değişkenine ait bulgular, kariyer farkındalığı (t=-2,320; p<0,05) ve kariyere yönelik inanç (t=-2,341; p<0,05) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş bulma kaygısında (t=6,873; p<0,05) manidar farklılık söz konusudur.

Tablo 4.13. Kariyer Planlaması ile İş Bulma Kaygısına Yönelik Korelasyon Testi

| **Ölçek ve Alt Boyutlar** | | **Kariyer Farkındalığı** | **Mesleki Farkındalık** | **Kariyere Yönelik İnanç** | **Seçimin Doğruluğu** | **Eğitimin Yeterliliği** | ***Kariyer Planlaması Toplam*** | ***İş Bulma Kaygısı Toplam*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kariyer Farkındalığı** | r | 1 | | | | | | |
| | p | | | | | | | |
| | n | 337 | | | | | | |
| **Mesleki Farkındalık** | r | ,731** | 1 | | | | | |
| | p | ,000 | | | | | | |
| | n | 337 | 337 | | | | | |
| **Kariyere Yönelik İnanç** | r | ,792** | ,677** | 1 | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | | | | | |
| | n | 337 | 337 | 337 | | | | |
| **Seçimin Doğruluğu** | r | ,686** | ,539** | ,546** | 1 | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | | | | |
| | n | 337 | 337 | 337 | 337 | | | |
| **Eğitimin Yeterliliği** | r | ,497** | ,522** | ,390** | ,533** | 1 | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | |
| | n | 337 | 337 | 337 | 337 | 337 | | |
| ***Kariyer Planlaması Toplam*** | r | ,938** | ,841** | ,836** | ,782** | ,688** | 1 | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | |
| | n | 337 | 337 | 337 | 337 | 337 | 337 | |
| ***İş Bulma Kaygısı Toplam*** | r | ,016 | ,041 | -,015 | -,104 | ,037 | ,002 | 1 |
| | p | ,768 | ,454 | ,782 | ,057 | ,495 | ,971 | |
| | n | 337 | 337 | 337 | 337 | 337 | 337 | 337 |

Korelasyon testi sonucuna göre, kariyer planlaması alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler söz konusu olduğu, ancak kariyer planlaması geneli ve alt boyutları ile iş bulma kaygısı arasında anlamlı farklılıkların/ilişkilerin olmadığı görülmüştür.

# 5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular neticesinde mevcut çalışma ile literatürde yer alan benzer çalışma sonuçları tartışılmıştır.

**Ölçek puanlarına yönelik bulguların tartışılması**

Mevcut çalışmada kariyer planlaması ve iş bulma kaygısına dair puan ortalamalarının yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde, öğrencilerin kariyer gelişimi ölçeği alt boyut puanları ile ölçeğin toplamına ilişkin puanların orta düzeyde olduğu (Kavurmacı vd., 2021) ve kariyer planlama ölçeğinin puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğu (Koçer, 2019) çalışmalar söz konusudur.

**Kariyer planlaması ve alt boyutlarına ilişkin bulguların tartışılması**

Çalışma kapsamında kariyer planlamasının eğitimin yeterliliği alt boyutunda manidar farklılıklar belirlenmiştir. Literatürde mevcut çalışmanın "cinsiyet" değişkeni sonucunu destekler nitelikte çalışmalar söz konusudur.

Yapılan bir çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama düzeyleri incelenmiş ve kariyer planlama ölçeği alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ege, 2021). Bir diğer araştırmada yapılan analiz sonucunda kadın ve erkeler arasında istatiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş olup, erkeklerin belirgin kariyer hedefleri kadınlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır (Taşlıyan vd., 2011). Erkek katılımcıların kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma kariyer planlama davranışlarından aldıkları puanlar, kadın katılımcıların puanlarından anlamlı biçimde yüksektir. Bu bulgular, erkek üniversite öğrencilerinin kadınlarla karşılaştırıldığında, kendilerini geliştirebilecekleri, bilgi ve becerilerini arttırabilecekleri alanları araştırmaya ve kendilerini tanıyıp değerlendirdikten sonra, gereksinimlerine, isteklerine ve yeteneklerine uygun ve ulaşılabilir kariyer fırsatlarını da değerlendirmeye daha eğilimleri olduklarını göstermektedir (Güldü ve Kart, 2017).

Literatürde mevcut çalışmanın cinsiyet değişkeni sonucu ile örtüşmeyen sonuçlar yer almaktadır. Bir araştırmada kariyer yönetiminin etkinliğinin cinsiyetle ilişkisi incelenmiş ve farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Bektemür vd., 2016). Analiz sonucuna göre cinsiyet ile kariyer yapma isteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (Çavuş ve Kaya, 2015), öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemediği (Çatır ve Karaçor, 2016) belirlenmiştir. Yapılan analizler, cinsiyet değişkeni

açısından kariyer planlama boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşmadığını göstermiştir (Uslu, 2015). Katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı (Koçer, 2019) benzer şekilde katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin kariyer planlamaları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmadığı tespit edilmiştir (Demirbanka, 2017; Seçer, 2013).

Çalışma kapsamında kariyer planlaması ve alt boyutlarında herhangi bir farklılığın oluşmadığı belirlenmiştir. Literatürde mevcut çalışmanın yaş değişkeni sonucunu destekler nitelikte çalışmalar söz konusudur.

Yapılan analizler, öğrencilerin yaşları ile kariyer planlamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını (Çatır ve Karaçor, 2016), kariyer planlamanın yaş değişkenine göre farklılaşmadığını (Bulgur ve Bal, 2021), öğrencilerin yaş dağılımının kariyer planlaması üzerine anlamlı bir farklılık (Avcı ve Aysu, 2020) oluşmadığını göstermiştir. Ayrıca, katılımcıların yaşları ile kariyer planlama boyutları arasında anlamlı bir farklılığın görülmediği (Seçer, 2013), kariyer planlama ve yaş ortalamaları arasında anlamlı bir etkileşimin olmadığı (Uslu, 2015), katılımcıların yaşları ile kariyer planlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı (Koçer, 2019), kariyer planlaması ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür (Uçar, 2020). İfade edilen çalışma sonuçları, mevcut araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Literatürde mevcut çalışmanın yaş değişkeni sonucu ile örtüşmeyen sonuçlar da yer almaktadır. Kariyer yönetiminin etkinliği ile yaş arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (Bektemür vd., 2016), katılımcıların yaşlarına göre kariyer planlama tutumlarında ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görüldüğü (Ege, 2021), kariyer planlaması ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Dilmen, 2021). Bu bulgular, mevcut çalışma sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışma kapsamında kariyer planlamasının sadece mesleki farkındalık alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Ancak kariyer planlaması geneli ve diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılık görülmemiştir. Literatürde mevcut çalışmanın "öğrenim görülen bölüm" değişkeni sonucunu destekler nitelikte çalışmalar söz konusudur. Yapılan çalışmalarda öğrenim görülen bölüm değişkeni ile kariyer planlamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemediği (Çatır ve Karaçor, 2016), farklı bölüm

öğrencilerinin kariyer planlaması üzerine etkisinin bulunmadığı (Avcı ve Aysu, 2020) tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında öğrenim görülen sınıf değişkeninin kariyer planlaması ve alt boyutlarında herhangi bir manidar farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatürde mevcut çalışmanın öğrenim görülen sınıf değişkeni sonucu ile örtüşmeyen çalışmalar söz konusudur. Yapılan araştırmalarda, öğrencilerin sınıf değişkeni ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir farklılık olduğu (Çatır ve Karaçor, 2016), öğrencilerin okuduğu sınıf açısından kariyer planlaması puan ortalamasının yüksek ve anlamlı olduğu görülmüştür (Aksoy, 2020).

**İş bulma kaygısına ilişkin bulguların tartışılması**

Çalışma kapsamında, cinsiyet değişkeninin iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde mevcut çalışmanın "cinsiyet" değişkeni sonucu ile örtüşen ve örtüşmeyen çalışmalar söz konusudur**.** Yapılan bir araştırmada iş bulma kaygısı ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akdemir, 2021).

Kariyer planlaması geneli, cinsiyet durumuna göre incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Abacıoğlu, 2019). Benzer şekilde, öğrencilerin iş bulma kaygılarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir (Demirci, 2020). İş bulma kaygısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir ifade ile öğrencilerin cinsiyetlerine göre iş bulma kaygılarında (Yumuşaker ve Kıllı, 2021) ve katılımcıların cinsiyet değişkeninde anlamlı ilişki (Uzunbacak vd., 2021) bulunamamıştır. Diğer bir çalışmada üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre iş bulma kaygısı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir ifade ile örneklemdeki öğrencilerinin cinsiyetlerine göre iş bulma kaygıları değişmemektedir (Yumuşaker, 2020).

Çalışma kapsamında iş bulma kaygısı ile yaş değişkeni sonucu değerlendirilmiş ve herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, iş bulma kaygısı tüm alt boyutlarında yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık olmadığı (Yumuşaker ve Kıllı, 2021), katılımcıların yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunamadığı (Uzunbacak vd., 2021), iş bulma kaygısı tüm alt boyutlarında yaş değişkeni noktasında anlamlı farklılık (Yumuşaker, 2020) olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, mevcut çalışma bulguları ile örtüşmektedir.

Mevcut çalışmanın iş bulma kaygısı, bölüm bazlı değerlendirilmiş ve manidar farkın oluşmadığı görülmüştür. Bir araştırmada iş bulma kaygısı ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Akdemir, 2021). Katılımcıların iş bulma noktasında öğrenim gördükleri bölüm karşılaştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür (Abacıoğlu, 2019). Sınıf değişkeninin iş bulma kaygısı açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda, üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulma konusunda umutsuz oldukları (Taşkent ve Şahin, 2004) ve iş bulma kaygısı ile öğrenim görülen sınıf değişkeninde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (Akdemir, 2021). Mevcut araştırmada bölümü seçme nedeni ile iş bulma kaygısında manidar bir farklılık söz konusudur. Bir araştırmada ise öğrencilerin mezun olduktan sonra işsizlik sorunu yaşamayacaklarını ifade etmişlerdir (Erdoğan ve Akın, 2016).

SBF öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları arasında herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bir araştırmada katılımcıların kariyer planı olup olmama durumu karşılaştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Abacıoğlu, 2019).

**Korelasyon**

Mevcut çalışmada kariyer planlaması ile iş bulma kaygısı arasında manidar farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, iş bulma kaygısı ve okula bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde olumsuz bir ilişki (Demirci, 2020), öğrencilerin kariyer planlaması yapması ile iş motivasyonları arasında ortalama pozitif yönde bir ilişki bulunduğu (Avcı ve Aysu, 2020), birey örgüt uyumu ile kariyer planlama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu (Koçer, 2019), mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama tutum alt boyutu arasında anlamlı ilişki (Ege, 2021), öğrencilerin iş bulma endişesi ve umutsuzluk puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık olduğu (Küçük vd., 2019) belirlenmiştir.

# 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Mevcut çalışma kapsamında elde edilen veriler analiz edilmiş ve birtakım sonuçlara varılmıştır. Ölçeklere ait değerlendirmeler neticesinde SBF öğrencilerinin genel olarak kariyer planlamasının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca, iş bulma kaygılarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. SBF öğrencilerinin iş bulma kaygılarının yüksek olmasında her yıl mezun sayısında artışın olması ve öğretmenlik atamasında geçerli olan sözlü mülakatın etkili olduğu bilinen bir gerçektir.

Kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı cinsiyet değişkeni açısından incelenmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Kadın ve erkek öğrencilerin iş bulma kaygılarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu fark, kadın öğrenciler lehine sonuçlanmıştır. Farkın oluşmasında toplumsal kültürün etkisi söz konusu olmaktadır. Ataerkil bir toplum yapısına sahip olmamız sebebiyle erkeklerin çalışma baskısını hissetmesi veya hissettirilmesi sonucunda iş bulma kaygıları da artmaktadır. Kariyer planlamasının "eğitimin yeterliliği" alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek öğrencilerin kadın öğrencilere oranla daha fazla kariyer planı yaptıkları anlaşılmaktadır.

Yaş değişkeni incelendiğinde hem kariyer planlaması ve alt boyutları hem de iş bulma kaygısında farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular yaş değişkeninin kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Benzer sonuç, öğrenim görülen sınıf içinde geçerlidir. Farklı sınıflarda öğrenim gören SBF öğrencilerinin kariyer planlaması ve iş bulma kaygılarının benzer seviyede olduğu belirlenmiştir.

Öğrenim görülen bölüm değişkenine ait bulgular, sadece kariyer planlamasının "mesleki farkındalık" alt boyutunda anlamlı farklılığın oluştuğunu göstermiştir. Bu farklılık antrenörlük eğitimi bölüm öğrencileri lehine oluşmuştur. Bu farklılığın oluşmasında antrenörlük eğitimi bölüm öğrencilerinin formasyon alabilmeleri, diğer bölümlere nazaran başlangıçta daha üst kademe belge alabilmeleri, diğer bölümlerden daha fazla uygulamalı ders görmeleri etkili olmuştur diyebiliriz. İş bulma kaygısı noktasında bölümler arasında farklılık söz konusu değildir.

SBF öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümden memnun olup olmadıkları incelenmiş ve kariyer planlaması geneli ile alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bölümden memnun olan öğrencilerin kariyer planlama puan ortalamalarının

yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bölümden memnun olmanın öğrencilerin kariyer planlamalarına olumlu yansıdığı sonucuna varılmıştır.

SBF öğrencilerinin kariyer alanında düzenlenen eğitimlere/panellere katılıp katılmadıkları irdelenmiş ve hem kariyer planlama geneli ile alt boyutlarında hem de iş bulma kaygısında manidar farklılıklar tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın bu eğitimlere/panellere katılan öğrenciler lehine çıktığı görülmüştür. Kariyer, mesleki süreçte önemli bir basamaktır. Eğitimler/paneller öğrencilerin ufkunu açmaktadır. Bu sebeple eğitim/panele katılım sağlamak, kariyer oluşumuna olumlu yönde yansımaktadır. Ayrıca bu değeri kendine sağlayan öğrencilerin iş bulma kaygılarının da düştüğü görülmüştür.

Kariyer planı doğrultusunda farklı meslek gruplarına ilgi duyan öğrencilerin iş bulma kaygıları ve kariyer planlama ortalama puanlarında manidar farklılıklar tespit edilememiştir. Bu bulgu, öğrencilerin kariyer planlaması ve iş bulma kaygılarının benzer olduğunu göstermektedir. SBF öğrencilerinin bölümlerini isteyerek seçip seçmedikleri sorgulanmış ve anlamlı farklılıkların oluştuğu tespit edilmiştir. Anlamlı farkın bölümlerini isteyerek seçen öğrenciler lehine çıkması, kariyer planlaması ve iş bulma kaygısı bağlamında değerlendirilmiştir. Bölümü bilinçli/isteyerek seçen öğrencilerin kariyer planlamasını daha bilinçli yaptıkları ve daha az iş bulma kaygısı yaşadıkları söylenebilir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümü tercih etme sebebi sorulmuş ve farklı cevapların verildiği görülmüştür. Sonuçlar, öğrencilerin kariyer elde etmek için bölümü tercih etiklerini göstermiştir. Anlamlı farklılığın bu cevap etrafında şekillenmesi, bilinçli bir düşünce yapısının olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bölümü kariyer elde etme isteğine istinaden seçen öğrencilerin daha az iş bulma kaygısı yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Kamu sektöründe iş bulma garantisi değişkenine ait veriler incelendiğinde öğrencilerin hem kariyer planlaması ve alt boyutlarında hem de iş bulma kaygılarında manidar farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın tespit edilmesinde KPSS puanı ile öğretmen olabilme, spor eğitim uzmanı ve antrenör olabilmek etkili olmuştur.

Gelecek kaygısı hissetmek, farklı bölümlerde öğrenim gören birçok öğrenci için geçerli olan olumsuz bir durumdur. SBF öğrencilerinde gelecek kaygısı hissedip hissetmedikleri sorulmuş, kariyer farkındalığı ile kariyere yönelik inanç alt boyutlarında ve iş bulma kaygısında manidar farklılık tespit edilmiştir. Kariyer planlaması ile iş bulma kaygısı arasındaki ilişki ve yönüne bakıldığında her iki bağımlı değişken arasında herhangi

bir anlamlı ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Anlamlı ilişkinin çıkmaması kariyer planlaması ile iş bulma kaygısının birbirini etkilemediği göstermektedir.

- Yapılacak çalışmalara, farklı üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde ve farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler de dahil edilebilir.
- Öğrencilerin mesleki hayatta başarılı olabilmeleri için kariyer planlaması konusunda eğitimler düzenlenmelidir.
- İş bulma kaygısının en az seviyeye indirgenebilmesi için kriz yönetimi, stres yönetimi konularında farkındalık yaratacak eğitimler, paneller düzenlenmelidir.

# 7. KAYNAKLAR


Abacıoğlu, N. (2019). *Sağlık Alanı Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısının ve Kariyer Geleceği Algı Düzeylerinin İncelenmesi,* (yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.

Abele, A. ve Spurk, D. (2009). How Do Objective and Subjective Career Success Interrelate Over Time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (82), 803-824.

Adekola, B. (2011). Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research,* 1(2), 100-112.

Akdemir, H. (2021). *Belirsizliğe Tahammülsüzlük Algısı ve Kariyer Uyum Yetenekleri Kıskacında İş Bulma Kaygısı,* (yüksek lisans tezi), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Burdur.

Aksoy, G. (2020). *Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği,* (yüksek lisans tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Van.

Aksu, L. (2018). İşsizlik, Suç, Boşanma, İntihar Oranları ile İktisadi Büyüme İlişkisinin; Nedensellik Testleri ile Analizi. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 58-100.

Alaosman, F. B. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı ve Başa çıkma Yöntemleri,* (yüksek lisans tezi), Yakın Doğu Üniversitesi. Lefkoşa.

Araç Ilgar, E. ve Cihan, B. B. (2019). Spor Yöneticiliği Programlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Sektörel Beklenti, Mesleki Belirsizlik ve Gelecek Kaygılarının İncelenmesi: Fenomonolojik Bir Çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi,* 3(1), 81-92.

Aslan, M. ve Uğraş, S. (2021). Validity and Reliability Study of the Sports Sciences Students' Job Finding Anxiety Scale. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(13), 1143-1170.

Aşkın, M. (2003). Mesleki Rehberlik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi,* Eğitim Bilimleri Özel Sayı, 78-95.

Avcı, P. ve Aysu, S. (2020). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Planlama ve İşe Motivasyon Algılarının Belirlenmesi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. Özel sayı, 298-318.

Ayhan, F. (2016). Youth Unemployment as a Growing Global Threat. *Actual Problems of Economics*, 7(181), 262-269.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. (2. Baskı), Bursa: Ezgi Kitabevi.

Aziz, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*. (6. Basım), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Bağlı, İ. (2020). *Türkiye'de Genç İşsizlik Üzerine Bir İnceleme: Pandemi Faktörü.* Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını,

Baydağ, C. ve Başoğlu, M. (2018). Müzik Eğitimi Perspektifinde Performans Kaygısına Genel Bir Bakış. *Journal Social and Humanities Sciences Research*, 5(25), 2204-2212.

Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Sakarya: Gazi Kitabevi.

Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. (4. Baskı), Sakarya: Gazi Yayınevi.

Bekçi, İ., Ömürbek, V. ve Tekşen, Ö. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 12(1), 145-161.

Bektemür, G., Demiray, S. ve Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi,* 32(1),7-13.

Bilgin, F. (2017). *Yoğun Bakım Ünitesinde Hastası Olan Bireylerin Anksiyete Düzeyleri*, (yüksek lisans tezi), K.K.T.C. Yakın Doğu Üniversitesi. Lefkoşa.

Bingöl, D. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Bingöl, H. (2011). *Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcuların Kariyer Planlama Profillerinin Belirlenmesi.* (yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ.

Bingöl, U. ve Çakir, Y. N. (2021). Impact of Future Expectations on Career Planning Attitudes' of Professional Esports Athletes. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 203-224.

Binici, Y. (2015). *Günübirlik Cerrahi Geçirecek Çocukların Annelerinin Ameliyat Hakkında Bilgi ve Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi*. (yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi. Erzurum.

Boylu, E. (2010). *Türkiye de Hızlı Nüfus Artışı ve İstihdam Sorunları*. (yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Boztepe, Y. (2007). *Türkiye'de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması ile İlgili Bir Model Oluşturulması*. (yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.

Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinde Kariyer Stresinin Belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research,* 8(15), 181-200.

Bulgur, N. E. ve Bal, Y. (2021). Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Demografik Faktörlerin Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 14(82), 23-37.

Cevher, E. (2013). *Vakıf Üniversitelerinde Uygulanabilecek Rekabet Stratejileri Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). *Süleyman Demirel Üniversitesi*. Isparta.

Chen, L. H. (2008). Job Satisfaction among Information System Personnel. *Computers in Human Behavior,* 24, 105-118.

Cheng, M., Cheng, C., Tian, Y. ve Fan, X. (2015). Student Nurses' Motivation to Choose Gerontological Nursing as a Career in China: A Survey Study. *Nurse Education Today*, (35), 843-848.

Conley, S., Muncey, D. ve You, S. (2005). Standards-Base Devaluation and Teacher Career Satisfaction: A Structural Equation Modeling Analysis. *Journal of Personnel Evaluation in Education,* 18(1), 39-65.

Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve Davranışı. (*15. Basım), İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakmak, Ö. ve Hevadanlı, M. (2005). Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri Biyoloji Bölümü Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 4(14), 115-127.

Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Çalışkan, Ş. ve Dönüm, N. (2019). Türkiye'de Genç İşsizliği-Eğitim İlişkisi. *IV. Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi, 02-04 Nisan 2019.* İzmir.

Çatır, O. ve Karaçor, M. (2016). İnsan Kaynaklarında Kariyer Planlama: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 1, 201-220.

Çavuş, M. ve İmadoğlu, T. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kariyer Tatmini ve İş Performansını Etkiler Mi? Osmaniye Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies,* 3(12), 98-103.

Çavuş, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.

Çelik, A. (1992). Kütüphaneciliğin Psiko-Sosyal Boyutları (1): Stres Üzerine. *Türk Kütüphaneciliği,* 6(2), 83-88.

Demirbanka, M. (2017). *Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması*. (yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.

Demirci, M. A. (2020). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısının Okula Bağlılığa Etkisi. *2. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi, 10-12 Nisan 2020,* 170-178.

Demirel, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 6(1), 220-241.

Dereli, F. ve Kabataş, S. (2009). Sağlık Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 26, 31-36.

Devecioğlu, S. ve Karakaya, Y. E. (2011). Türkiye'de spor eğitimi sektörünün görünümü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,* 9(3), 626-654.

Dilmen, A. (2021). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Kariyer Planlamasında Duygusal Zekânın Rolü.* (yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

Dönder, B. (2005). *Ameliyat Öncesi Hastaların Duygulanım ve Duygu Durumları*. (yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyon.

Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında işsizlik Kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 28(1), 71–84.

Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri ile Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.

Ege, C. (2021). *Spor Örgütlerinde Mükemmelliyetçilik Algısı ile Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki (Spor İstanbul Örneği).* (yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi. İstanbul.

Erdayı, U. (2009). Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum Dergisi,* 3, 133-162.

Erdoğan, E. G. ve Akın, B. (2016). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeyleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1),72-89.

Erdoğmuş, N. (1999). K*ariyerde Yeni Yaklaşımlar ve istihdama Etkileri,* İstanbul: Mercek Yayınları.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Erkoç, Z. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kalite Yönetim Sistemi Terimler Sözlüğü*. (1. Basım), İstanbul: Alfa Yayınları.

Ersoy Kart, M. ve Erdost, H.E. (2008). Unemployment Worries among Turkish University Students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(2), 275-288.

Farla, W., Diah, Y. ve Hadjri, M. (2019). Individual Career and Employee Career Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research,* 142, 367-370.

Greenhaus, J., Parasuraman, S. ve Wormley, W. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal,* 33(1), 64-86.

Griggs, L. (1995). *Valuing Diversity: Where From . . . Where To. In Griggs*, L.B. & Louw, L.L. (Eds), Valuing Diversity: New Tools For A New Reality (Pp.1-14). Mcgraw-Hill, New York.

Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

Gümrükçüoğlu, R. (2018). *İş Stresinin Kadının Evlilik Hayatına Etkisi*. (yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi. İstanbul.

Ivancevıch, J. M. (1998). Human Resources Management, 7.Education, Usa, The McgrawHill Companies, Inc.

İbiş, E. (2011). *Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ile Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma.* (yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Kara, H. ve Acet, M. (2012). Spor Yöneticilerinde Durumluk Kaygısının Otomatik Düşünceler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 244-258.

Karaman, N. (2008). *Cerrahi Girişim Uygulanan Adölesanlar ile Anne/Babalarının Anksiyete Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Anksiyete Nedenlerinin İncelenmes*i. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Kart, M. E. ve Erdost, H. E. (2008). Unemployment Worries among Turkish University Students. *Social Behavior and Personality,* 36(2), 275-288.

Kavurmacı, M., Tan, M., Arıkan, D. ve Yıldız, İ. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinin Lisansüstü Eğitime ve Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi,* 24(2), 192-201.

Kıcır, B. (2010). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme.* (yüksek lisans Tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.

Koçer, G. (2019). *Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda Görev Yapan Uzmanların Birey-Örgüt Uyumları ile Bireysel Kariyer Planlamaları Arasındaki ilişkilerin Farklı*

*Değişkenler Açısından incelenmesi.* (yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi. Manisa.

Kong, H., Cheung, C. ve Song, H. (2012). From Hotel Career Management to Employees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management,* 31, 76-85.

Kozak, A. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer Yönetimin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği.* (yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi. Çorum.

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Küçük, U., Usta, G. ve Torpuş, K. (2019). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeyleri. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi,* 10(3), 367-372.

Laker, D.R. ve Laker, R. (2007). The Five-Year Resume: A Career Planning Exercise. *Journal of Management Education,* 31(1), 128-141.

Orkunoğlu Şahin, I. (2020). Genç İşsizliği ve Mücadele Yöntemleri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi,* 8(20), 135-153.

Örücü, E., Kılıç, R. ve Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(13), 1-14.

Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği.* (yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi. Sakarya.

Özgüven, E. İ. (2005). *Bireyi Tanıma Teknikleri* (6. Basım), İstanbul: PDREM Yayınları.

Polat, E. (2017). Kaygı Düzeyi ve Akademik Öz yeterlilik İnancının Akademik Başarı ile İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 1-22.

Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Glendon A. I. (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Vocational Behaivor*, 73(1), 132-142.

Salleh, A., Omar, K., Aburumman, O., Mat, N. ve Almhairat, M. (2020). The Impact of Career Planning and Career Satisfaction on Employees' Turnover Intention. *Journal of Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218-232.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.

Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. (yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi. Denizli.

Soylu, A. (2002). *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*. (yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyon.

Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren,* 17-40.

Spurk, D., Abele, A. ve Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (84), 315-326.

Sturges, J., Conway, N. ve Liefooghe, A. (2008). What's the Deal? An Exploration of Career Management Behaviour in Iceland, *International Journal of Human Resource Management*, 194, 752-768.

Şimşek, M.Ş. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Damla Yayınevi.

Şimşek, M.Ş. (2004). *Kariyer Yönetimi.* Ankara: Gazi Kitabevi.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.

Tarhan, N. (2017). *Mutluluk Psikolojisi ve Stresle Başa Çıkma*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Taşkent, N. ve Şahin A. (2004). Celal Bayar Üniversitesi Hemşirelik Son sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeylerini Belirlemesi. *3. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi Kitabı, 29-30 Nisan,* Edirne, 132.

Taşlıyan, M., Arı, Ü. N. 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, M. M. (2003). The Development of a Boundaryless Career Orientation Scale. *Australian Journal of Psychology*, 55, 135-136.

Tekindal, B., Uzoğlu, B. ve Tekindal, M. A. (2010). Çok Programlı Lisesindeki Meslek Lisesi Öğrencileri ile Düz Lise Öğrencileri Arasındaki Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 75-84.

Turaç, İ. S. ve Donar, G. B. (2017). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarını ve Yaşam Doyumlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmalar Dergisi,* 5(4), 119-127.

Uçar, B. (2020). *Spor Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Kimlik Durumları, Girişimcilik Niyetleri ve Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki.* (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ.

Uğur, A. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. (2. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uslu, B. (2015). *Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerde Kişisel Başarı ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği.* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Ankara.

Uzunbacak, H. H. (2004). T*ürk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.

Uzunbacak, H. H., Erhan, T., Köse Yürük, S. ve Gençel, B. (2021). Denetimli Serbestlik Tedbiri Altındaki Bireylerin Yaşadıkları İş Bulma Kaygısının Sıkışmışlık Hissi Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 1104-1119.

Üredi, L. ve Başduvar, L. (2017). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Turkish Journal of Primary Education*, 2, 57-71.

Yasin, Y. K. (2006). *Yerleşik ve Taşımalı Eğitim Yapan İlköğretim Okullarındaki Öğrencilerin Toplumsallaşmasında Beden Eğitimi ve Sporun Önemi (Kütahya İli Örneği).* (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya.

Yavuz Eroğlu, S. ve Eroğlu, E. (2020). Career Planning Scale of Students Studied in Sports Sciences (CPS): Validity and Reliability Study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3), 123-131.

Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.

Yıldız, S. ve Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Destekleri, Kariyer Gelişim Olanakları ve Eğitim Sonrasında İstihdam Durumunun Öğretim Elemanları ve Öğrencilerin Görüşlerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,* 2(2), 89-97.

Yıldız, S. M. (2007). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Hizmetleri Kalitesini Etkileyen Faktörler. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi,* 15(1), 451-462.

Yıldız, S. M. ve Özdağ, S. (2008). Stundent Opinion About Higher Education Institution Which Gives Physical Education and Sport Education. *International Journal of Human Sciences*, 5(1).

Yumurtacı, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Sürecine İlişkin Beklentileri Bağlamında Emeklilik Öngörülerinin Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(1), 231-253.

Yumuşaker, M. C. ve Kıllı, M. (2021). Muhasebe Eğitimi Alan Ön Lisans Öğrencilerinin Muhasebe Derslerine Yönelik Tutumlarının ve İş Bulma Kaygılarının İncelenmesi: Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Fiscaoeconomia*, 5(2), 722-755.

Yumuşaker, M. C. (2020). *Muhasebe Dersi Alan Ön Lisans Öğrencilerinin Muhasebe Derslerine Yönelik Tutumlarının ve İş Bulma Kaygılarının incelenmesi: Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi. Osmaniye.

Zikic, J. ve Klehe, U. C. (2006). Job Loss as a Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.

# 8. EKLER

## EK 1. Yozgat Bozok Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi Ölçek Uygulama İzni

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-50514558-900-56974 26.01.2022
Konu : İzin Talebi Hk.

Sayın Doç.Dr. Çağdaş CAZ

İlgi : Doç. Dr. Çağdaş Caz 25.01.2022 tarihli ve 10000000000-72 sayılı dilekçesi.

Danışmanlığını yaptığınız 90110317006 numaralı yüksek lisans öğrencisi Kemal YILMAZ' ın talebi, Dekanlığımız tarafından uygun görülmüştür.
Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet GÜÇLÜ
Dekan

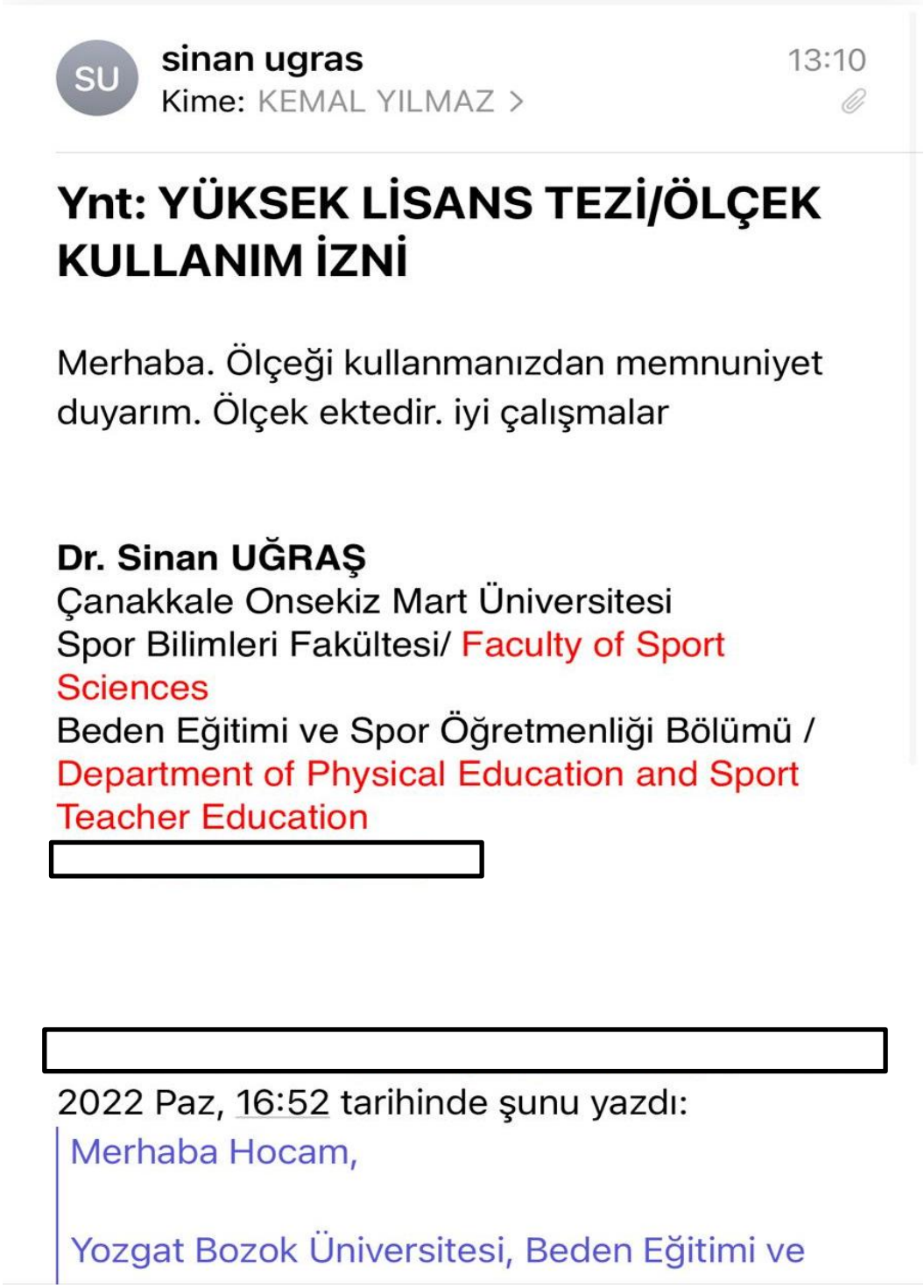
Ek: Dilekçe

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : 91R0-3P5T-8H2M Belge Doğrulama Adresi : https://ebysorgu.bozok.edu.tr

Adres: Erdoğan Akdağ Yerleşkesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi C Blok Atatürk Yolu 7. km 66900 Yozgat
Telefon No : 3542421035 Fax No : 3542421036
e-Posta : besyo@bozok.edu.tr İnternet Adresi : http://www.bozok.edu.tr/
Kep Adresi : bozokuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Özkan AKKURT
Teknisyen
Dahili No:

**EK 2. Spor Bilimleri Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı Ölçek Kullanım İzni**



SU **sinan ugras** 13:10
Kime: KEMAL YILMAZ >

**Ynt: YÜKSEK LİSANS TEZİ/ÖLÇEK KULLANIM İZNİ**

Merhaba. Ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyarım. Ölçek ektedir. iyi çalışmalar

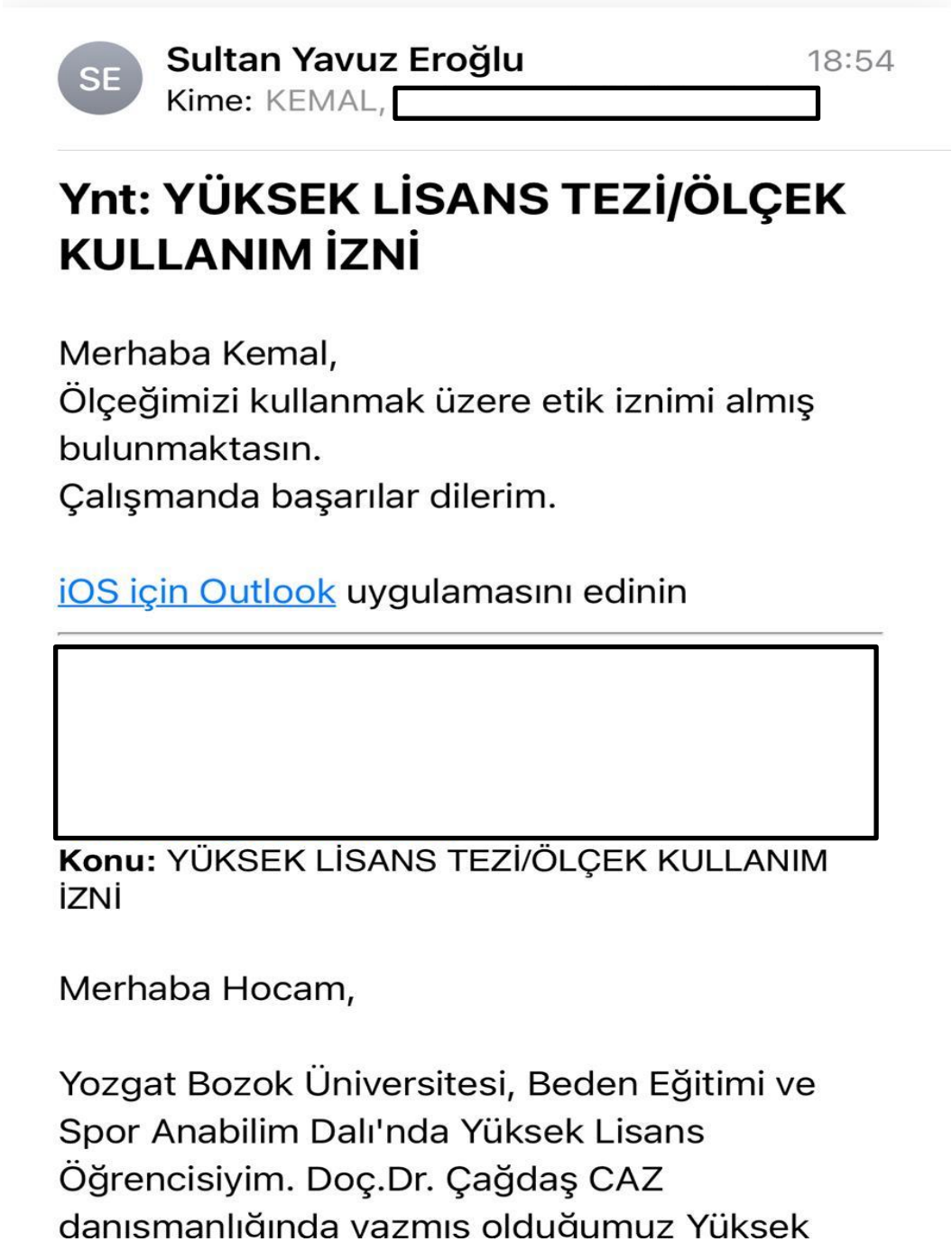
**Dr. Sinan UĞRAŞ**
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi/ Faculty of Sport Sciences
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü / Department of Physical Education and Sport Teacher Education

[redacted]

2022 Paz, 16:52 tarihinde şunu yazdı:

> Merhaba Hocam,
>
> Yozgat Bozok Üniversitesi, Beden Eğitimi ve

**EK 3. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği Kullanım İzni**



SE **Sultan Yavuz Eroğlu** 18:54
Kime: KEMAL, [redacted]

**Ynt: YÜKSEK LİSANS TEZİ/ÖLÇEK KULLANIM İZNİ**

Merhaba Kemal,
Ölçeğimizi kullanmak üzere etik iznimi almış bulunmaktasın.
Çalışmanda başarılar dilerim.

iOS için Outlook uygulamasını edinin

[redacted]

**Konu:** YÜKSEK LİSANS TEZİ/ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Merhaba Hocam,

Yozgat Bozok Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Doç.Dr. Çağdaş CAZ danışmanlığında yazmış olduğumuz Yüksek

## EK 4. Anket/Ölçek Formu

Sayın katılımcılar, mevcut çalışma Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışma kapsamında toplanacak veriler bilimsel sonuçlar için kullanılacaktır. Çalışmaya katılım sağladığınız için teşekkür ederiz. Danışman: Doç. Dr. Çağdaş CAZ-Yozgat Bozok Üniversitesi-Spor Bilimleri Fakültesi Öğrenci: Kemal YILMAZ-Yozgat Bozok Üniversitesi- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

1. **Cinsiyetiniz?** *Erkek *Kadın
2. **Yaşınız?** _____
3. **Sınıfınız?** *1. Sınıf *2. Sınıf *3. Sınıf *4. Sınıf
4. **Bölümünüz?** *Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi *Spor Yöneticiliği *Antrenörlük Eğitimi
5. **Okuduğunuz bölümden memnun musunuz?** *Evet *Hayır
6. **Kariyer alanında düzenlenen eğitimlere/panellere katılıyor musunuz?** *Evet *Hayır
7. **Kariyer planınız nedir?** *Öğretmen olmak *Antrenör olmak *Spor Eğitim uzmanı olmak *Emniyet personeli olmak *Özel sektörde çalışmak *Masör/masöz olmak *Diğer
8. **Bölümü isteyerek seçme?** *Evet *Hayır
9. **Bölümü tercih etme nedeniniz?** *Puanın bölüme yetmesi *Kendi isteğim *Kariyer elde etme isteği *İş bulma olanağının yüksek olması *Aile baskısı *Diğer
10. **Mezuniyet sonrası kamu sektöründe iş garantiniz var mı?** *Evet *Hayır
11. **Gelecek kaygısı hissediyor musunuz?** *Evet *Hayır

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

| Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) | | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Güçlü, zayıf yönlerimin ve yeteneklerimin farkındayım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **2** | Okuduğum bölüm kariyerimi planlama ve geliştirmemde olanak sağlıyor ve hedefime ulaşmamı sağlıyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **3** | Seçtiğim pozisyon kariyer planımı yapmamı sağladı | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **4** | İleride çalışacağım kurumda farklılıklar yaratmak ve dinamik olmak isterim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **5** | Kariyer hedefime ulaşmak için izleyeceğim yolun farkındayım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **6** | Kariyer planlaması yapmak seçenekleri belirlediğini ve kariyerimle ilgili belirsizlikleri ortadan kaldırdığını düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **7** | Kariyer hedefimi ilgi ve yeteneklerime göre belirlerim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **8** | Kariyer planlarıma göre hedefe odaklandığımı düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **9** | Çalışacağım yerin pozitif ve negatif yönlerini araştırdım biliyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **10** | Kariyer planlaması yaparken sadece hiyerarşik olarak yükselmeyeceğimi aynı zamanda yeteneklerimi geliştireceğimi biliyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **11** | Sportif becerilerim kariyer planlaması yapmamda yol gösterici olmaktadır | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **12** | Seçtiğim mesleğin geleceği hakkında bilgi sahibiyim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **13** | Mesleğimin ilerleme olanaklarını biliyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **14** | Mesleğimde istenen bilgi ve becerilerin farkındayım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **15** | Kariyer yolumda önüme çıkacak engelleri aşabileceğimi düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **16** | Kariyer hedefime ulaşmak için aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **17** | Mesleğimle ilgili olayları yakından takip ediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **18** | Kariyerim için seminer, kurs ve sempozyumlara katılıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **19** | Okuldaki olanaklar kariyer planlamamı gerçekleştirmek için yeterlidir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **20** | Seçtiğim meslek ile uyumlu olduğumu düşünüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **21** | Mesleğimde başarılı olabilmem için kariyer planlamasının önemli olduğunu biliyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **22** | Kariyerime ulaşmamda önüme çıkacak her türlü engeli aşacağıma inanıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **23** | Kariyerimi düşünmek bana ilham veriyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# ÖZGEÇMİŞ

**Kişisel Bilgiler**


Soyadı, adı : YILMAZ, Kemal

Uyruğu : T.C.

Doğum tarihi ve yeri : --

Medeni hali : --

Telefon : --

Faks : ---

e-mail : ----




1992 yılında Yozgat'ın Yerköy İlçesinde doğdum. İlkokul ve Ortaokulu Yerköy'de okudum. Liseyi Şehit Sedat Nezih Özok lisesinde tamamladım. 2017 yılında Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümünden mezun oldum. 2018 yılında Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek Lisans öğrenimine başladım, halen devam etmekteyim.

Spor hayatıma Taekwondo ile başladım, 1. Gıp seviyesine kadar geldim. Üniversiteye başladığımda Çim Hokeyi, Kickboks ve Badminton branşları ile tanıştım, birçok kez Üniversitemizi temsil eden Taekwondo, Kickboks ve Hokey takımlarında yer aldım, Üniversitemizi Hokey branşında temsil eden iki kez şampiyon olan takımda görev aldım.

1. Kademe Badminton antrenörlüğüne sahibim ayrıca Yöneticilik ve Liderlik kurslarını başarıyla tamamlayarak belge almaya hak kazandım.