

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE OLİMPİK HAZIRLIK MERKEZLERİNDEKİ
SPORCULARIN GELECEK KAYGILARI İLE BİREYSEL
KARİYER PLANLAMALARININ İNCELENMESİ**

Bilal ÇAĞLAYAN

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Sinan AYAN**

2019 – KIRIKKALE

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE OLİMPİK HAZIRLIK MERKEZLERİNDEKİ
SPORCULARIN GELECEK KAYGILARI İLE BİREYSEL
KARİYER PLANLAMALARININ İNCELENMESİ**

Bilal ÇAĞLAYAN

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Sinan AYAN**

2019 – KIRIKKALE

KABUL VE ONAY

Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütölmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 08.07.2019

Doç. Dr. Sinan AYAN
Kırıkkale Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi
Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah YILMAZ
Kırıkkale Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜMÜŞ
Mersin Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Üye

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖNSÖZ	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	v
ÇİZELGELER.....	vi
ÖZET.....	1
SUMMARY	2
1. GİRİŞ	3
1.1. Problem Cümlesi.....	7
1.2. Araştırmanın Önemi.....	7
1.3. Araştırmanın Amacı.....	7
1.4. Alt Problemler.....	7
1.5. Varsayımlar	8
1.6. Sınırlılıklar	8
1.7. Kaygının Tanımı ve Türleri	9
1.8. Kaygının Nedenleri	13
1.9. Kaygıyı Etkileyen Faktörler.....	15
1.10. Gelecek Kaygısı	16
1.11. Umutsuzluk	18
1.12. Kariyer Kavramı, Planlaması ve Evreleri	20
1.12.1. Kariyer Kavramı ve Planlaması	20
1.12.2. Kariyer Evreleri.....	25
1.13. Bireysel Kariyer Planlama	28
1.14. Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Faktörler	31
1.14.1. Demografik Faktörler.....	32
1.14.2. Kişisel Özellikler ve Yetenekler	34
1.14.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	35
1.14.4. Yasal ve Ekonomik Faktörler.....	36
1.15. Sporcularda Çift Kariyer Planlaması	37
1.16. Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezleri (TOHM).....	42
2. GEREÇ VE YÖNTEM	45

2.1. Araştırmanın Modeli	45
2.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi	45
2.3. Veri Toplama Aracı.....	45
2.4. Verilerin Analizi.....	47
3. BULGULAR.....	48
3.1. BECK Umutsuzluk Ölçeğine İlişkin Bulgular	50
3.1.1. BECK Umutsuzluk Puanlarının İncelenmesi.....	55
3.2. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	59
3.2.1. BKP Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	70
3.2.2. Hipotetik Değişkenlerin İncelenmesi.....	72
4. TARTIşMA VE SONUÇ	77
KAYNAKLAR	83
EKLER.....	95
ÖZGEÇMİş	100

ÖNSÖZ

Çalışmam süresince bilgi, görüş ve deneyimlerinden faydalandığım değerli danışman hocam Doç. Dr. Sinan AYAN başta olmak üzere, bu süreçte benden desteklerini esirgemeyen tüm hocalarıma ve katkıları için arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans çalışmam boyunca gösterdikleri sabır için eşime, oğluma ve kızıma sevgilerimle.



SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
BUÖ	: Beck Umutsuzluk Ölçeği
f	: Frekans
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
BKP	: Bireysel Kariyer Planlama
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
p	: Anlamlılık Derecesi (Manidarlık)
SGM	: Spor Genel Müdürlüğü
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
TOHM	: Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezleri
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

ÇİZELGELER

Tablo 1. Katılımcıların yaş ve cinsiyetlerine göre dağılımları.....	48
Tablo 2. Katılımcıların eğitim durumu ve TOHM'de bulunma sürelerinin cinsiyetlerine göre dağılımları.....	48
Tablo 3. Katılımcıların TOHM'de bulunma statüleri ve sürelerinin cinsiyetlerine göre dağılımları.	49
Tablo 4. Üniversite öğrencisi katılımcıların bölümlerine ve cinsiyetlerine göre dağılımları.	49
Tablo 5. Katılımcıların branşlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımı.	50
Tablo 6. BECK umutsuzluk ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin yüzde frekans dağılımları ve oran testi sonuçları.	52
Tablo 7. BECK umutsuzluk ölçeği maddelerine verilen 'Evet' yanıtlarının cinsiyetlere göre dağılımları ve oran testi sonuçları.	53
Tablo 8. BECK umutsuzluk ölçeği maddelerine verilen 'Evet' yanıtlarının eğitim statüsüne göre dağılımları ve oran testi sonuçları.	54
Tablo 9. BECK umutsuzluk puanlarına ilişkin bazı istatistikler.....	55
Tablo 10. BECK Umutsuzluk puanlarının cinsiyetle göre incelenmesi.	56
Tablo 11. BECK Umutsuzluk puanlarının eğitim statüsüne göre incelenmesi.....	56
Tablo 12. BECK Umutsuzluk puanlarının yaş gruplarına göre incelenmesi.	57
Tablo 13. BECK Umutsuzluk puanlarının TOHM'de bulunma süresine göre incelenmesi.....	58
Tablo 14. BECK Umutsuzluk puanlarının eğitim durumuna göre incelenmesi.	58
Tablo 15. BECK Umutsuzluk puanlarının üniversite öğrencisi sporcuların bölümlerine göre incelenmesi.	59
Tablo 16. BECK Umutsuzluk puanlarının sporcuların branşlarına göre incelenmesi.	59
Tablo 17. BKP ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin yüzde frekans dağılımları.	62
Tablo 18. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların cinsiyetlere göre incelenmesi..	63
Tablo 19. BKP ölçeğine verilen ort. yanıtların yaş gruplarına göre incelenmesi.	64
Tablo 20. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim durumuna göre incelenmesi.....	66

Tablo 21. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların üniversite öğrencisi sporcuların bölümlerine göre incelenmesi.	67
Tablo 22. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların TOHM’de bulunma süresine göre incelenmesi.....	68
Tablo 23. BKP ölçeğine verilen ort. yanıtların eğitim statüsüne göre incelenmesi... ..	69
Tablo 24. KMO ve Bartlett test sonuçları.	70
Tablo 25. Faktör yükleri.....	71
Tablo 26. Hipotetik değişkenlere ilişkin açıklama yüzdeleri.	72
Tablo 27. Hipotetik değişkenlere ilişkin Shapiro-Wilk testi sonuçları.....	72
Tablo 28. Hipotetik değişkenlerin cinsiyetlere göre incelemesi.	73
Tablo 29. Hipotetik değişkenlerin eğitim statüsüne göre incelemesi.	73
Tablo 30. Hipotetik değişkenlerin yaşa göre incelemesi.	74
Tablo 31. Hipotetik değişkenlerin THOM'de bulunma süresine göre incelemesi.	75
Tablo 32. Hipotetik değişkenlerin eğitim durumuna göre incelemesi.	75
Tablo 33. Hipotetik değişkenlerin üniversite öğrencilerinde bölümlere göre incelenmesi.....	75

ÖZET

Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerindeki Sporcuların Gelecek Kaygıları İle Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi

Bu araştırma, Türkiye olimpik hazırlık merkezlerindeki (TOHM) sporcuların gelecek kaygıları ile bireysel kariyer planlamalarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmaya, TOHM spor eğitimlerine devam eden sporcular arasından rastgele örnekleme metoduyla belirlenen 442 sporcu gönüllü olarak katılmış ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları Gençlik ve Spor Bakanlığınca uygun görülmüştür.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Edinsel (2018) tarafından, Erdoğan'ın (2009) çalışmasında kullanılan anket sorularından yararlanılarak oluşturulan ve geçerlilik çalışması ile faktör analizi yöntemi uygulanan "Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği" ile Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Seber ve ark. (1993) tarafından yapılan "Beck Umutsuzluk Ölçeği" ve ayrıca sporcuların demografik bilgilerini ortaya koymak amacıyla, araştırmaya uygun olarak hazırlanan 7 soruluk kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Yapılan araştırma neticesinde; sporcularda cinsiyetin gelecek dair umutsuzlukları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu ve erkeklerin kadınlara göre daha umutsuz olduğu, ancak kadın ve erkek sporcuların öz yeteneklerini tanıdıkça umutsuzluklarında azalma olduğu tespit edilmiştir. Sporcuların kariyer planlama kararlılıklarındaki artış umutsuzlarını azaltmaktadır. Fakat sporcuların TOHM'de bulunma süresi arttıkça kariyer planlama kararlılıkları azalma görülmektedir.

Kariyer planlamasında TOHM tarafından yapılan yönlendirmenin sporcularda cinsiyet bazlı incelenmesinde, bu yönlendirmelerin kadınlarda kariyer planlamasında motivasyon kaybına yol açtığı görülmüş, erkekler ise böyle bir durum söz konusu değildir. TOHM'nin bu yönlendirmeleri erkeklerde umutsuzluğu azaltmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Kariyer Planlama, Kariyer, Kaygı, Sporcu, Umutsuzluk

SUMMARY

Investigation of Future Anxiety and Individual Career Planning That Athletes at Turkish Olympic Preparation Centers

This research has been conducted to investigate the Future Anxiety and Individual Career Planning That Athletes at Turkish Olympic Preparation Centers.

In this study, 442 athletes randomly selected among the athletes attending TOHM sports trainings participated in the study voluntarily and the data collection tools used in the study were approved by the Turkish Ministry of Youth and Sports.

In the study, "Individual Career Planning Scale", which was developed and conducted validation and factor analysis by Edinsel (2018) by using the survey questions of Erdoğan's (2009) study, was used as a data collection tool. Also, together with personal information form consisting of 7 questions. created by Beck et al. and the validity and reliability study was conducted by Seber et al. (1993) in Turkey, the "Beck Hopelessness Scale" was used as the other data collection tool.

As a result of the research; a significant difference between gender and future anxiety in athletes has been found. It was found that males were more hopeless than females, but as men and women athletes recognized their self-abilities, their hopelessness is decreased. The increase in the career planning determination of the athletes decreases their hopelessness. However, for athletes as the duration of staying in TOHM increases, career planning determination decreases.

In the gender based examination of the guidance made by TOHM in career planning, it was seen that these guidelines lead to loss of motivation in career planning in women. Men do not have such a situation. These guidance of TOHM reduce hopelessness in men.

Keywords: Individual Career Planning, Career, Anxiety, Athlete, Hopelessness

1. GİRİŞ

İnsan sosyal bir varlıktır. İçinde bulunduğu sosyal çevrenin kişide oluşturduğu etki oldukça önemlidir. Bu çevrede ilk sırada ise aile bulunmaktadır. Aile, bireyin dünyaya geldiği andan itibaren, yaşamı boyunca etkileşim içinde olduğu kişilerden oluşur. Bireyin en temel kişilik özelliklerinin şekillendiği ve biçim değiştirerek hayatı boyunca devam edecek olan temel güven duygusu kazandığı yer burasıdır. Bununla birlikte ailenin istekleri, hedefleri, yaşam tarzı, tutumu, kaç kardeşi olduğu, kişide kaygının oluşmasında önemli etkenler olarak kabul edilmektedir (Saraç 2015).

İlk yıllarda sadece ailesi ile etkileşimde olan ve en büyük desteği ailesinden gören birey, diğer destek unsurlarından biri olan arkadaşlarına ve çevresine yöneldiği ergenlik çağına gelinceye kadar zamanın büyük bir çoğunluğunu da ailesi ile geçirir. Ergenlik çağına yaklaştıkça aile ile geçirilen zamanda bir azalma görülür, artık birey zamanını akranları ile geçirme isteğindedir. Ergenlik döneminde ana babaya bağımlılığı azalan birey, bedensel ve ruhsal gelişim ve değişimler gösterir, toplumla etkileşir ve mesleğe yönelme çabası gösterebilir. Ülkemizin nüfusu diğer AB üye devletlerinin nüfusu ile kıyaslandığında daha gençtir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2012 yılı sonuçları baz alınarak oluşturulan nüfus projeksiyonlarına göre 2023 yılında, araştırma örneklemini yaş grubu nüfusunun (13-18 yaş) toplam nüfus içindeki payının %13,4 olacağı öngörülmektedir (TÜİK 2018).

Toplum yaşamında önemli fonksiyonlara sahip olan eğitim, diğer sosyal kurum, olgu ve bilimlerle etkileşim ve iletişim halindedir. Literatür incelendiğinde, spor ve eğitimin birbiri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu açıkça gözlenmektedir. Sporun aktif olarak günlük hayat rutininde yer almasının, okul dönemindeki bireylerin akademik hayattaki motivasyonunu da yüksek tuttuğu bilinmektedir. Spor ile akademik başarı arasında pozitif korelasyon gözlemlendiği gibi, uygun eğitim süreçleri de spor eğitimi üzerinde etkindir (Filiz ve Demirhan 2018).

Spor alanında yer alan teşkilat ve organizasyonların amaçlarına ulaşabilmesi, büyük oranda yönetim biliminin kural, ilke ve metotlarının uygulanması ile doğrudan

ilişkilidir. Yönetim biliminin kurallarını, ilke ve yöntemlerini uygulayanların başarıyı ve hedeflerine ulaşması daha muhtemel olarak görülmektedir. Spor yönetiminin sistemli olarak, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi de bunun sağlanabilmesi için önem taşımaktadır. Sporu yönetenlerin performansı, spor yönetiminde başarıya ulaşılmasında önemli bir etkidir. Spor yöneticisinin, uygulamaya ilişkin tecrübelerini devamlı geliştirmesi ve bu tecrübeleri kuramsal bilgilerle destekleyerek spor alanında ihtiyaçları karşılamaya çalışması gereklidir. Spor alanında, gelişen teknoloji ile birlikte bilimsel ve teknolojik ihtiyaçlar spor yöneticilerinin daha nitelikli ve donanımlı, çok yönlü, dikkatli ve başarılı olmalarını zorunlu hale getirmiştir (Yetim ve Şenel 2001).

Türkiye olimpik hazırlık merkezleri, sporcuların hem spor yaşantıları hem de örgün eğitim yaşantıları açısından oldukça önemli bir yer olarak tanımlanabilir. Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde sağlanan eğitim sisteminin ve istihdam sağlayıcıların kurumun amacına yönelik daha verimli hizmet sunabilmesi için merkezlerde yürütülen uygulamaların yönetsel açıdan bilimsel olarak değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde bulunan sporcuların yaş gruplarına bakıldığında kariyer planlamasının başlangıcı olan keşfetme döneminde yer aldıkları görülmektedir. Gündüzlü statüde kalan sporcuların okuldan ve antrenman saatlerinden kalan zamanlarını ailelerinin yanında geçirebilme imkânı bulabilmektedir. Ancak yatılı statüde olan sporcuların ise çoğunun yaşadığı şehirden ve ailesinden uzakta olduğu bir gerçektir.

İşte bu anda Türkiye olimpik hazırlık merkezlerini sporcuların evi; antrenörünü, arkadaşlarını ve merkezin diğer çalışanlarını da ailesi olarak görmek kabul edilebilir. Bu bağlamda Anayasamızın 58. maddesinde geçen “Devlet, istiklal ve Cumhuriyetimizin emanet edildiği gençlerin müspet ilmin ışığında, Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda ve Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü ortadan kaldırmayı amaç edinen görüşlere karşı yetişme ve gelişmelerini sağlayıcı tedbirleri alır. Devlet, gençleri alkol düşkünlüğünden, uyuşturucu maddelerden, suçluluk, kumar ve benzeri kötü alışkanlıklardan ve cehaletten korumak için gerekli

tedbirleri alır” ve 59. maddesinde geçen; “Devlet, her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder. Devlet başarılı sporcuyu korur.” hükümleri ışığında Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinin sporcuların üzerindeki görev ve sorumlulukları açıkça görülmektedir (TC Cumhurbaşkanlığı 1982).

Bu araştırmanın amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığı taşra teşkilatları (21 gençlik ve spor il müdürlüğü bünyesinde 21 merkezde) bünyesinde faaliyetlerini sürdüren Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde bulunan sporcuların gelecek ile ilgili kaygı, umutsuzluk, endişe gibi duyguları yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymak ve yaşları itibarıyla kariyer planlaması evrelerinin birincisi olan keşfetme döneminde olmaları nedeniyle, kariyer planlaması ile ilgili düşüncelerini ortaya koyarak bunların spor eğitimi aldıkları Türkiye olimpik hazırlık merkezleri ile ilişkilerini tespit etmektir. Bu sayede hem okul eğitimlerinde hem de spor eğitimlerinde daha başarılı olmaları için önerilerde bulunarak, eğitim hayatları ve Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde buldukları süre boyunca gelecekte mesleki olarak planlayabilecekleri ve yapabilecekleri hakkında farkındalıklarını artırmaktır.

Araştırmada sporcuların demografik bilgilerini ve kariyer planlarını ortaya koymak amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" ve Edinsel (2018) tarafından, Erdoğan'ın (2009) çalışmasında kullanılan anket sorularından alınarak oluşturulan ve geçerlilik çalışması ve faktör analizi yöntemi uygulanan “Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği” ile Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Seber ve ark. (1993) tarafından yapılan "Beck Umutsuzluk Ölçeği" kullanılmıştır.

Literatür taraması sonucu konuyla ilgili çeşitli kaynaklar bulunsa da bu çalışma sporcuların gelecek kaygısı ve umutsuzlukları ile kariyer planlamaları hakkında bir çalışma olması bakımından diğer çalışmalardan farklı ve önemlidir. Bununla birlikte Türkiye olimpik hazırlık merkezinde bulunan sporcuların erken yaşta, kariyer planlamasının ilk evresi olan keşfetme döneminde, kariyer ve kariyer planlaması ile ilgili bilgi edinmeleri ve onlara bu konuda farkındalık

kazandırılmasıyla birlikte rehberlik ve danışmanlık yapabilecek bir sistemin geliştirilmesi da ayrıca önemlidir.

Gençler geleceğimizin teminatıdır. Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde bulunan her sporcu da bir gençtir. Anayasamızın ilgili madde hükümlerinde yer alan her Türk vatandaşının spor yapmasına imkan vermek, gençlerin her türlü zararlı alışkanlıklardan uzak kalmasını sağlamak ve başarılı sporcuyu desteklemek ve korumak görevlerini yerine getirmek devletin asli görevleri arasında yer almaktadır. Bu görevler kapsamında Türkiye olimpik hazırlık merkezinde yatılı veya gündüzlü statüde bulunarak örgün eğitimlerinin yanı sıra spor eğitimlerine de devam eden sporcuların hem spor eğitiminde hem de örgün eğitimde başarılı olmaları, onların gelecekte ülkesine ve milletine en üst faydayı sağlayabilecek bireyler olarak yetişmeleri için alınması gereken tüm tedbirlerin uygulayıcısı, Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinin iş ve işlemlerini yürüten Gençlik ve Spor Bakanlığı'dır. Bu çalışmanın, mevzuya ilişkin Gençlik ve Spor Bakanlığının yapacağı iyileştirmelere öneriler getireceği düşünülmektedir.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışmanın alanı ve bu alanın özelliklerini ortaya koymak amacıyla kaygı, gelecek kaygısı, umutsuzluk ve kariyer gibi temel kavramlar üzerinde genel bir çerçeve çizilmiştir.

İkinci bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örneklemi, araştırmada elde edilen verilerin toplanma teknikleri, bilgi toplama süreci ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler belirtilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın veri toplama araçları ile problem cümlesi ve alt problemlere ilişkin elde edilen verilere dair bulgulara yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde ise sporcuların geleceğe dair umutsuzluk düzeyleri ve kariyer planlamaları ile Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinin sporcuların bu düzey ve planlarına yönelik etkileri ile ilgili olarak bir takım değerlendirmelerde bulunulmuştur.

1.1. Problem Cümlesi

Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde bulunan sporcuların geleceğe dair kaygılarına yönelik umutsuzluk düzeyleri ve bireysel kariyer planlamaları ile sosyodemografik değişkenler arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, Türkiye olimpik hazırlık merkezlerinde bulunan sporcuların geleceğe dair kaygılarına yönelik umutsuzluk düzeyleri ile bireysel kariyer planlamalarının belirlenmesi, elde edilen sonuçların değerlendirilerek literatüre katkı sağlaması için yapılmıştır. Araştırmanın, aktif sporculara yönelik ve TOHM’de bulunan sporcular örnekleminde yapılması nedeniyle elde edilen sonuçların literatür kapsamında değerlendirilmesi ve tartışılması ve bu sayede literatüre katkıda bulunulması araştırmayı önemli kılmaktadır.

1.3. Araştırmanın Amacı

1. TOHM’de bulunan sporcuların geleceğe dair umutsuzluk düzeylerinin ve kariyer planlamalarının belirlenmesi ve araştırma bulguları kapsamında konu ile ilgili yeni öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

2. TOHM’de bulunan sporcuların kariyer planlamaları ile umutsuzluk puan ortalamalarını sosyodemografik değişkenler ve alt boyutlar açısından incelemektir.

1.4. Alt Problemler

- Demografik değişkenler, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
- Demografik değişkenler, Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?

- TOHM’de bulunan sporcuların umutsuzluk düzeyleri ile kariyer planlamaları arasında bir ilişki var mıdır?
- TOHM’deki sporcuların kariyer planlamalarının gelecek kaygıları üzerine bir etkisi var mıdır?
- TOHM’deki sporcuların gelecek kaygılarının bireysel kariyer planlamalarına bir etkisi var mıdır?

1.5. Varsayımlar

- Araştırmanın amacını açıklayıcı ve amaçların gerçekleşmesi düzeyine ilişkin anketleri doldurulmasına ilişkin açıklamaların doğru şekilde aktarıldığı ve araştırmaya katılanların açıklamaları doğru anladıkları,
- Araştırmada kullanılan veri toplama aracının, araştırmanın amacına hizmet eder yeterlik ve nitelikte olduğu,
- Veri toplama aracını dolduran sporcuların hiçbir etki altında kalmadığı, araştırmaya gönüllü katıldığı, tarafsız olduğu ve sorulara doğru yanıt verdiği,
- Araştırmanın konusuna ilişkin ulaşılan kaynaklardan elde edinilen bilgilerin ve verilerin tarafsızlığı yansıttığı,
- Araştırma örnekleminin evreni temsil kabiliyeti olduğu varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma 2019 Mart-Nisan aylarında TOHM’de bulunan sporculara uygulanmıştır ve bulgular örnekleme yer alan sporcuların veri toplama aracını doldururken verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.7. Kaygının Tanımı ve Türleri

Kişinin kaygıyı yaşama şekli, kişinin yaşadığı farklı yaşam olayları ile bağlantılı olarak içinde bulunduğu yaş dönemine göre farklılık gösterir. Kişinin bir sınava ya da yarışmaya hazırlanması, meslek seçimi, iş araması, hayat arkadaşı seçimi gibi birçok farklı yaşam olayları da kişinin içinde bulunduğu gelişim dönemine göre kişide kaygı meydana getiren durumlardır. Bireyde kaygının en fazla görüldüğü dönemin, bireyin gençlik ve ergenlik çağı olduğu bilinmektedir (Sübaşı 2007).

İnsanlarda bulunan diğer duyguların tanımlanmasına benzer şekilde, kaygının da tanımını yaparken kesin bir şey söylemek mümkün olmamaktadır. Kaygı; sıkıntı, umutsuzluk, üzüntü, başarısızlık duygusu, korku, sonucu bilememe çaresizlik ve yargılanma ve benzeri duygulardan sadece birini içerebileceği gibi birden fazlasını da içerebilir (Cüceloğlu 2000). Kaygı, kişilerin günlük yaşantılarında sık bir şekilde hissettikleri ve kişilerde huzursuzluk ve tedirginlik yaratan; yaşamsal dönemlerine göre çocuklarda ve yetişkinlerde farklı şekilde görülen sinirlilik, gerginlik, özetle nahoş olan duygusal durumdur. İnsanı kimi zaman yaratıcı ve yapıcı tutum ve davranışlara içinde olmaya teşvik ederken, kimi zaman ise insanın yaratıcı ve yapıcı tutum ve davranışlarda bulunmasına engel olarak, huzursuzluk yaşamasına sebebiyet verir (Aydın 2010).

Üzüntü, endişe duyulan düşünce, tasa (TDK 2018) olarak tanımlanan kaygı başka bir ifade ile psikolojik, fiziksel ve davranışsal karşı etkilerden veya olaylardan ortaya çıkan çok yönlü içsel bir özellik olarak da tanımlanmaktadır (Aşçı ve Gökmen 1995).

İnsanların kaygıyı gelecekle ilgili olarak olumsuzluk içeren, karamsarlık yaratan, başarısızlık, stres ve umutsuzluk duyguları hissettiren duygu durumlarıyla ilişkilendirmesinin yanı sıra, kaygı, fiziki ve sosyal çevreden gelebilecek tehditlere karşın kişiyi uyarma, ihtiyaç olan uyumu sağlama ve hayatı devam ettirme sürecine katkı sağlayarak insanı motive eden, tehlike ve tehditlerle mücadele için uyum sağlamasına yardım eden, bilimsel öğeleri, kişisel duyguları, tavır ve davranışları ihtiva eden çok taraflı duygu halini de içerir (Tektaş 2014).

Cüceloğlu (2000) kaygı için, kişinin bir uyararla yüz yüze geldiği zamanda yaşadığı duygusal ve zihinsel değişimlerin ortaya çıkması ile kendini gösteren uyarılmışlık halidir demektedir.

Kaygı (anksiyete) (endişe) korku ile benzerlik gösteren bir duygudur. Genellikle, gelecekte sanki olumsuz bir durum meydana gelecekmiş gibi düşünülür ve bu şekilde ifade edilir. Kimileri nasıl davranacağını ve ne yapacağını bilemediğini dile getirir, kimileri ise doğru bir şekilde düşünemediğinden, kararsızlığından yakınır. Bazılarında ise başına kötü bir şey geleceği korkusu vardır, bazılarında ise hasta olacağı kaygısı (Köknel 1993).

Freud “Psikanaliz’e Giriş” isimli kitabında birbirine yakın anlamları bulunan kaygı ve korku kavramlarının ayrımını yapmış ve korku sözcüğünde dikkatlerin doğrudan bir nesneye yöneldiğini ancak kaygının ise bir duruma ait olup, nesneyle ilişkisinin olmadığını ifade etmiştir (Freud 1993).

Horney ise kaygı ve korkunun benzer ve farklı yönlerini şu şekilde açıklamıştır: “Her ikisi de var olduğuna inanılan olumsuz bir durum ya da tehlike ile aynı orantıda olan, korku ve kaygı duygularında, korkuyu oluşturan tehlike nesnel ve açık bir şekildeyken, kaygıyı oluşturan tehlike öznel ve gizli bir şekildedir. Kaygıda yaşanma yoğunluğu, var olunan durumun “birey için önemi ile” orantılıdır ve birey bu duyguyu meydana getiren asıl etmenlerin farkında değildir.” (Geçtan, 1995).

Ebeveynler sivilcesi çıkmış veya soğuk algınlığı geçiren evladının hayatını kaybedebileceği korkusuna yaşarsa bu duygu hali kaygıdır; fakat evladı çok ciddi bir rahatsızlık geçiriyorsa ebeveynlerin bu duruma gösterdiği tepki ise gerçek anlamda bir korkudur. Benzer olarak derin bir uçurumdan aşağı bakarken veya iyi hazırlandığı ve hakim olduğu bir alanda düşüncelerini savunurken korku hissederse gösterdiği tepki kaygı (anksiyete) olarak tanımlanabilir; diğer taraftan, karanlık bir ormanda yolunu kaybeden bir kişinin yaşadığı duygu ise korkudur. Bu nedenle, kaygı ve korku sade ve tam bir şekilde birbirinden ayrılabilir. Korku, bireyin karşı karşıya kaldığı tehlikenin boyutuyla orantılı olan bir duygu durumudur, oysaki kaygıda, durum ile orantılı olmayan, genellikle hayali oluşturulan tehlikeli bir durum karşısında geliştirilmiş bir tepki mevzubahistir (Geçtan 1993).

Kaygının yapılan tanımları incelendiğinde ortak olarak, tehlike, kuşku, endişe, korku, sıkıntı, ümitsizlik gibi kavramların ele alındığı görülmektedir. Bu tanımlar bir araya getirildiğinde kaygı; kişilerin yakın zamanda ya da gelecekte zamanın herhangi bir anında başlarına geleceğini bekledikleri vaka veya bir durumun, kişinin kontrolü dışında, beklediğinden farklı olarak olumsuz bir şekilde neticeleneceğini düşünmesi nedeniyle yaşanan huzursuzluk, endişe veya karamsarlık hali olarak ifade edebilir.

Kaygının kişilerde farklı şekillerde olduğu görülmektedir. Kişiler kimi zaman başlarına gelen ya da kendileri ile ilgili anlık durum ve olaylara karşı durumun ya da olayın etkisinde oldukları sürece kaygılı olabilecekleri, kimi zaman da hayatları boyunca içsel olarak devamlı bir şekilde kaygı durumu halinde olabilirler. Durumluk kaygı, içinde bulunulan şartlara bağlı olarak yaşanır ve bireyi mecbur eden durum ya da olayın son bulmasına müteakip kaygıyla ilişkili belirtilerde artık görülmez. Bireyle birlikte var olan bir özellik olarak görülen sürekli kaygı ise farklı durum ve olaylarda olduğundan fazla kendisini hissettir ve bireyin hayatının tümünde varlık gösterir (Baltaş ve Baltaş 2017).

Durumluk kaygı, kişinin stres altında olduğu durumlarda yaşadığı uyarılma ve bununla birlikte gerginlik ve huzursuzluk halinin işaretçisidir (Cüceloğlu 2000). Özel bazı durumların bireyler tarafından tehdit eden bir olay olarak algılanması halinde duygusal yönden bir tepki sonucunda görülen durumluk kaygıya başka tanım olarak, bireyin yaşadığı stres dolu halden kaynaklı öznel korku da denilmektedir. (Canbaz 2001).

Duruma ve olaylara göre farklılık gösteren bu kaygı türü devamlı olarak görülmemektedir. Kişinin karşı karşıya kaldığı ve bir tehdit olarak gördüğü durumlarda, durumluk kaygı yüksek seviyededir, bununla birlikte bu durumu tehdit olarak görmediği durumlarda ise düşük seviyededir. Hayatının belirli bazı döneminde birçok insan tarafından yaşanmış ve huzursuzluk verici, rahatsızlık veren ve tedirgin edici duyguları meydana gelmesinde etkili olan durumluk kaygı otonom sinir sistemine ile ilgili belirtileri de açığa çıkarmaktadır. Tehlikeli sonuçlar doğurmayan durumluk kaygı genel olarak geçici bir durumdur. (Palti 2012).

Sürekli kaygı ise kaygı seviyesi yüksek olan kişilerde görülen, kişinin kaygı yaşantısına gösterdiği bağımlılık olarak da ifade edilen bir durumdur. Bu kaygı dış tehditlere bağlı olmaksızın içten kaynaklı bir kaygı türüdür. Sürekli kaygı kişide var oluş şekli ve farklı özelliklerinden ötürü kronik kaygı olarak da ifade edilebilir. Kişiyi zararı olmayan durumların kişi tarafından tehdit oluşturan ve tehlike arz eden olarak görülmesiyle ortaya çıkan hoş olmayan ve mutsuz edici bir duygudur. Kişi, devamlı bir şekilde tehdit arz eden olumsuz durumlara sürekli kaygı ile tepki göstermektedir (Aydın 2013).

Sürekli kaygıyı şu özellikleri ile tanımlanabilir;

- Durumluk kaygıya göre sabit ve süreklilik halindedir.
- Sürekli kaygının süresi ve şiddeti bireye göre değişkendir.
- Bireyin sürekli kaygı seviyesinde, bireyin kişilik yapısı etkilidir.
- Kişilerin bir durumu tehdit olarak algılaması ve yorumlamasına göre sürekli kaygı oranları farklılık gösterir (Aydın 2013).

Genellikle kuşkucu ya da kuruntulu olarak tarif edilebilecek bireyler yaşamın içinde doğal olarak yer alan uyarıcıları tehdit unsuru gibi algılamaya meyillidirler. Bir diğer ifade ile bu şekilde bir tutum içinde olmaları, bu tutumun bireylerin kişiliği ile bütünleşmesinin sonucudur. Sözü edilen bu kaygı çeşidi sürekli kaygı olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan, iş başvurusunda bulunmuş bir adayın mülakat öncesi veya sınava giren çocuğunu bekleyen anne babanın kaygılı ya da gergin olmasını durumu ise durumluk kaygı olarak isimlendirilmektedir (Kolayış ve ark. 2015).

Öner ve Le Compte (1983) tehlike koşullarına göre bireyin yaşadığı sürekli olmayan durum ile ilişkili olarak ortaya çıkan kaygı için durumluk kaygı ifadesini kullanmaktadır. Sürekli kaygıyı ise devamlı bir şekilde huzursuzluk içinde olanların, iç kaynaklı olarak dıştan gelen tehditlere bağlı olmaksızın, öz değerlerinin veya özel hayatının tehdit altında olduğunu düşünmesi, mevcut durumu stres ve huzursuzluk verici olarak algılaması neticesinde hissettiği kaygı olarak tanımlamaktadır.

Bununla birlikte sürekli kaygı ise kişinin kaygı yaşantısına olan yatkınlığı olarak ifade edilebilir. Objektif kıstaslara göre yansız olan durumların birey tarafından tehlikeli ve özünü tehdit edici olarak algılanması sonucu oluşan hoşnutsuzluk ve mutsuzluk duygusu sürekli kaygı olarak tanımlanır (Öner ve Le Compte 1983).

Bu şekilde kaygı yapısından kaynaklanan *sürekli* ve iç ve dış ortamdan kaynaklanan *durumluk* olmak üzere ikiye ayrılan kaygıda, durumluk kaygı insanın içinde bulunduğu durumu tehdit edici, tehlike yaratıcı biçimde algılamasından, yorumlamasından kaynaklanmaktadır ve tehlike yaratan etkenler ortadan kalktığında bu tür kaygı düzeyi düşer. Buna karşılık, sürekli kaygı tehlike yaratan iç ve dış etkenler ortadan kalksa bile devam eder (Köknel 1993).

Nasıl yaşandığına bakılmaksızın kaygı ve beraberinde gelen çözümsüzlük ve çıkar yol bulamama hali, bireyin hayatının gerektirdiği mesuliyetleri yerine getirebilmek için ihtiyaç duyduğu becerileri geliştirememesinin ve kişiliğini oluşturan temel öğelere yabancı olmasının göstergesidir. Bu şekilde mesuliyetlerini yerini getirme becerisinden yoksun birey, mücadele dolu dünya hayatında yoğun bir şekilde yetersizlik, yalnızlık ve güvensizlik duygularını hissetmektedir. Başka bir deyişle çocukluk döneminden beri bireyde var olan hafif düzeyde ve sürekli olan kaygı, bireyin günlük hayatında görülen farklı durumlardan ötürü meydana gelen zorluklara bağlı olarak yoğun bir şekilde yaşanabilir (Geçtan 1996).

1.8. Kaygının Nedenleri

Olaylar karşısında duyulan kaygının derecesi kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bu nedenle kaygıyı daha iyi tanımlayabilmek için kaygının oluşmasında etkili olan nedenleri bilmek gerekir.

Kaygının tanımlarına bakıldığında temelinde beklentinin olduğu görülmektedir. Fakat beklenti içinde olan her bireyin de kaygılı olduğu söylenmemektedir. Beklentinin kaygı durumu ile ilişkisi bireyden bireye farklılık

gösterebilir. Bu farklılığın oluşmasında ise bireyin beklentiye dair istek ve ısrarı etkili olabilir.

Yapılan birçok araştırmada, bireylerin iş yapma tercihinde yapacakları işi güvenli bulmaları ve bu iş için kendilerini yeterli ve uygun hissetmeleri etkilidir. Aksi durumlarda o işten kaçınma yönünde eğilim gösterdikleri, beklentilerinin gerçekleşmeyeceğine inandıkları durumda da uygulamaya geçme hususunda isteksiz ve gönülsüz oldukları, netice itibariyle öz yeterlik inançlarının tercihlerini etkilediği gözlemlenmiştir (Kurbanoglu 2004).

Tüm heyecanlarda olduğu gibi kaygıda da kişiyi, etrafını algılayış şeklinden belirlemek mümkün değildir. Herhangi bir durum ya da ortam içinde kendini huzurlu ve güvenli hisseden birey kaygı duymaz. Diğer taraftan aynı ortamdaki diğer bir kişi çevrede tehdit algılayabilir ve algılamaya ilişkin sorunlar yaşayabilir. Bu yüzden hangi ortamın nasıl kaygılar yaşatacağı çok değişik şekillerde olabilir. Bu konuda bazı genellemeler birçok toplum üzerinde yapılabilir. Kaygı duygusunu meydana çıkaran bazı yönler, bu genellemeler tarafından belirtilir.

1. Desteğin çekilmesi: Alışkanlık haline gelmiş çevredeki desteğin beklenmedik biçimde ortadan kalktığı durumlarda, kişi panikler ve kaygı durumunda artış görülür.

2. Negatif bir neticeyi beklemek: Kişi negatif sonuçlarla karşılaşacağını fark ettiğinde kaygı düzeyinde bir artış görülür.

3. İç çelişki: Kişinin benimsediği ve değer verdiği düşünce doğrultusunda fiiliyata döktüğü eylem arasında bir çelişki olduğu vakit içsel kaygıya kapılır.

4. Vuzuhsuzluk (Belirsizlik): Gelecekte ne olacağını, neler yaşayacağı problemi bireyler adına en önemli endişe sebeplerindedir. Belirsizlik duygusu insanı kaygıya sürüklemektedir (Cüceloğlu 2000).

Papas (1997), anksiyetenin nedenlerini tam olarak ortaya koymanın zor olduğunu belirtmiştir. Kaygının oluşmasında psikolojik, biyolojik ve dış etkenlerin birbirleriyle etkileşiminin etkili olduğu belirtilmektedir. Biyolojik etkenlerden ifade

edilmek istenen, insan vücudunun kimyasal bileşimin dengesindeki bozulmalardır. Psikolojik etkenler, ömrümüz süresince öğrenmiş olduğumuz tutumlarımız ve davranışlarımız ile ilişkilidir. Dış etkenleri ise, yaşam boyunca uğraşmak zorunda olunan sorunlar, baskılar, çekişmeler gibi zorluklar oluşturmaktadır (Papas 1997).

1.9. Kaygıyı Etkileyen Faktörler

Kişiler aynı olay karşısında aynı oranda kaygı duymayabilirler. Kişilerin bazı özellikleri duydukları kaygı düzeyleri üzerinde etkili olabilir.

Sosyal bir canlı olmasından dolayı, sosyal çevresinin insan üzerindeki etkileri dikkate alınmalıdır. Bu sosyal çevre içinde ilk sırayı aile almaktadır. Bireyin, ailesinin istekleri, tutumu, davranışları, yaşam tarzı, kaç kardeş olduğu gibi etmenler kaygı oluşumunda önemli görülen etkenlerdir. Bununla birlikte anne ve babanın öğrenciden aşırı beklentisi ve öğrencinin bu beklentilere ulaşamama kaygısı, öğrencide oluşan kaygıların çoğunun temel sebebidir (Varol 1990). Aşırı derecede baskıcı ve koruyucu tutum gösteren ailelerin kaygı seviyesini artıran önemli bir etken olduğu görülmektedir. Ayrıca, genetik özellikler, şuuraltı çatışmaları, bedensel rahatsızlıklar, şartlanma neticesinde edinilmiş korku, yetiştirilme ve yaşam tarzı gibi etkenler kişide kaygının oluşuma sebep olarak görülmektedir (Aydın ve Tiryaki 2017).

Huzurlu ve sağlıklı bir aile ortamında, demokratik olarak kendisini ifade etme fırsatına sahip bir ailede yetişen kişi ile kavgacı, çatışmalarla dolu, sağlıklı ve huzursuz, anlaşmazlıkların yoğun yaşandığı bir aile ortamında yetişen kişinin davranış şekilleri birbirinden epeyce farklıdır (Ümmet 2007).

Yapılan bazı çalışmalarda kaygı düzeyini etkileyen olası bazı etmenler değerlendirildiğinde; anne baba eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum, ebeveynlerin mesleği, kişinin başarı durumu gibi etkenlerin bireyin duyacağı kaygı düzeyini etkileyebileceğini belirtmiştir (Sürücü 2012).

Alisinanoğlu ve Ulutaş (2000), çocukların kaygı durumları ve bu durumu etkileyen faktörler üzerine yaptıkları bir çalışmada, yaşın kaygıyı etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmekle birlikte, kaygı etkileyen bir diğer faktör olan cinsiyetin ise, kaygının kız ve erkek çocuklarında görülme düzeylerinde farklılıklara sebep olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca kaygıyı etkileyen diğer faktörleri de ebeveynlerin eğitim düzeyi, ailenin sosyo-ekonomik durumu, kardeş sayısı, ebeveyn istekleri ve çocuğun başarı durumunu olarak ifade etmişlerdir. Anne babanın eğitim düzeyi ile çocukların kaygı seviyesi arasında anlamlı bir fark olduğunu, kaygı düzeyi düşük olan çocukların ebeveynlerinin üniversite mezunu olduğunu tespit etmiştir. Sosyo-ekonomik durumun düşük olmasının ailenin ihtiyaç duyduğu temel gereksinimleri karşılayamamasına, dolayısıyla yaşamdan zevk alamamalarına sebep olduğu düşünülmektedir. Bu da diğer değişkenlere göre aile içi ilişkilerde gerginlik, sinirlilik, tedirginlik, stres, kavga gibi değişik şekillerde yansıyabilmektedir.

Anne baba mesleği ile ilgili olarak esnaf, çiftçi işçi vb. meslek sahibi babaların çocuklarının kaygı seviyelerinin, kamu görevine (subay, memur vb.) sahip babaların çocuklarına kıyasla daha yüksek seviyede olduğunu görülmüş ve annesinin mesleği, ev hanımı, esnaf veya işçi olan çocukların kaygı seviyelerinin annesinin mesleği serbest meslek olan çocuklara kıyasla daha yüksek seviyede olduğu söylenebilir (Varol 1990).

Özellikle yaşamlarının en önemli noktalarının birinde bulunan lise ve üniversite gençliği için geleceğe yönelik meslek ve iş seçimi ile arkadaşlık yaşamına ait problemler, onda kaygı yaratıcı etmenlerden biri olarak görülmektedir (Varol 1990).

1.10. Gelecek Kaygısı

Gelecek kaygısı tüm yaşayanlar arasında yalnızca insana has bir özelliktir. Bir balık ya da bir aslan geleceğe dair kaygı hissetmez. Balığın genlerine yüzmek, aslanın genlerine hayatta kalmak için avlanmak kodlanmıştır. Diğer canlılara göre farklı bir şekilde insanoğlu, metakognisyon olarak adlandırılan yüksek zihin ötesi gen sayesinde zaman kavramının ve bir gelecek olduğunun farkındadır; gelecek ile

ilgili planlarını da bu gen sayesinde yapar. Yine bu gen sayesinde geleceği kontrol edemeyeceğini düşündüğü zaman da gelecek kaygısını hissetmeye başlar (Tarhan 2012).

Düşünmek, sorgulamak, merak etmek, yeni bir şeyler aramak, yenilikçi olmak, değişime ihtiyaç duymak, değişimi gerçekleştirmek, olağanın dışında bir şeyler yapmaya ihtiyaç duymak, tekdüze ya da durağan olmamak metakognisyon geni sayesinde olmaktadır. Evrende insandan başka diğer canlılarda olayları sorgulamak, doğrulamak, değiştirmek gibi bir beceri ve istek yoktur, yaratılışlarında beyinlerine nasıl kodlanmışsa şekilde hayatlarını sürdürürler. Dolayısıyla gelecek kaygısı da insan dışındaki diğer canlılarda yoktur (Mert 2017).

Her insanın kendine özgü yaşam tarzı vardır. Kimi insanların geleceğe dair beklenti ya da planlarını onunla konuşarak, kendisine yöneltilen bazı sorulara verdiği cevaplardan çıkarmak mümkün olabilir. Bu şekilde bir tiyatro sahnesindeymiş gibi hissedebilir, o insana dair birçok gizli şeyin gün yüzüne çıktığını görebiliriz. Hayatın bazı dönemlerini, zorluklarını ve yaşanan sorunlarını bu şekilde öğrenerek, bu yöntem sayesinde geleceğe ilişkin açıklamalarda bulunabiliriz (Adler 2000).

Bir insanın olumsuz duygularını sürekli olarak bilincinden uzak tutma çabası, olumsuz duyguların yanı sıra, yapıcı ve yaratıcı eğilimlerinin de kapalı tutulmasına neden olur. Diğer insanlarla birlikteyken tedirgin olan kişi, tüm enerjisini gereksiz yere savunma amacıyla kullandığından kendisinde var olan potansiyeli de harekete geçiremez ve kapasitesinin altında bir etkinlik gösterir. Böyle bir durum insanın kendi varoluş sorumluluğunu da üstlenebilmesini engeller. Bir başka deyişle, çocukken ana-babaya karşı geliştirilen olumsuz duyguların üstünün kapatılmasıyla başlayan süreç, insanın giderek kendisine yabancılaşmasına ve sonunda kendisi olamamanın suçluluğunu yaşamasına neden olur. Varoluş suçluluğu denilen bu duygu anlamlı bir yaşamı gerçekleştirememiş olmaktan kaynaklanır (Geçtan 1996).

Tarhan'a göre canlılar içinde yalnızca insanda bulunan metakognisyon geni sayesinde insanoğlu sorgulayan, yeniliği arayan, değiştirme isteği olan, olağandan farklı olarak başka şeyler yapma gereği duyar. Bu özellikler insandan insana farklı seviyelerde de olsa mevcuttur. Yüzyıllar öncesinde bir insanın barınmak için inşa

ettiği ev ile çağımız insanoğlunun inşa ettiği ev karşılaştırıldığında görülen farklılıklar metakognisyon geninden kaynaklı insanda var olan sorgulayıcı, yenilikçi, değişim ihtiyacı duyan özelliklerin nedenidir. Diğer canlılar sorgulamak ya da olayların incelenmesi, neden sonuç ilişkisi aranması gibi bir ihtiyaç ya da beceri mevcut değildir. Nasıl yaratılmışlar veya beyinleri nasıl kodlanmışsa, hayatlarını o şekilde devam ettirirler (Tarhan 2012).

1.11. Umutsuzluk

İnsanoğlu geleceğe dair çeşitli konularda farklı beklentileri hayatı boyunca sürdürmektedir. Kişiyeye ait farklı özelliklere, sosyal statü, ekonomik durum, fiziksel özellikler ve sahip olduğu imkanlara, kısa ve uzun vadede hedefler gibi birçok sebebe bağlı olarak farklılık gösteren bu beklentiler veya diğer bir ifadeyle umutlar, bireyin kendisinin varlığını, hayatın akıcı, anlamlı, sağlıklı ve rahat bir şekilde yaşanmasını destekleyicidir (Karaman 2015).

Umutsuzluk kavramını 1986 yılında Kuzey Amerika Hemşirelik Tanılama Derneği (North America Nursing Diagnosis Association- NANDA) de hemşirelik tanısı olarak onaylanmış, kişinin sınırlı bir şekilde veya alternatif ya da bireysel tercihler bulamadığı ve kişisel menfaati için bir çaba gösteremediği durum olarak tanımlanmıştır (Duman ve ark. 2009).

Türk Dil Kurumu tarafından hazırlanan ve yayımlanan Güncel Türkçe Sözlük'te ummak fiilinden doğan duygu, ümit ve gerçekleşmesi ümit edilen veya düşünülen bir şey olarak tanımlanan, insanın geleceğe dair umut verici beklentiler barındırma duygusunu ifade eden umut, gelecekte karşısına çıkabilecek olumsuz durumlarla mücadelede başarılı olabileceği duygusu vermektedir. Umutsuzluk ise umudun zıttı bir şekilde, umutsuzluk hali, ümitsizlik, üzüntü, karamsarlık olarak tanımlanmış ve umudun içerdiği olumlu duygusal durumun tam karşısı olarak geleceğe yönelik belirsizlik ve karamsarlık gibi durumları içermektedir.

Geleceğe dair bir hedefin gerçekleşmesinde sıfırın üzerindeki beklentilere umut denmektedir. Umudun en belirgin özelliği, yaşanan zor bir olay ya da

olumsuz bir durum karşısında bir çare olduğuna ve destek olunarak kişide bu olumsuz durumlara karşılık değişiklikler gerçekleşebileceği inancıdır. Umutsuzluk ise tam aksi yönde bir hedefin gerçekleşmesinde sıfırdan az olan beklentiler olarak tanımlanır. Kişinin gelecekte amacına ulaşmasındaki imkanların olası yansımaları umut ve umutsuzluk ifade edilebilir. Karşıt beklentileri simgeleyen umut ve umutsuzlukta, umut, amaca ulaşmak için yapılan çalışmalarda başarılı olunacağı öngörüsü taşıırken, umutsuzluk bu amacın başarılamayacağı yargısı taşımaktadır (Dilbaz ve Seber 1993).

Bir amacın olumlu gerçekleşeceğine dair beklentileri tanımlamak için kullanılan umut, bireyi eyleme yöneltir ve onu güdüleyen, rahat hissettiren, huzur veren bir özellik olarak kişinin hayatına değer katan önemli bir etkidir. Umutsuzluk ise bireyin geleceğinde olumsuz bir şey olacağına düşünerek kendi geliştirdiği karamsarlık ya da başka bir ifade ile olumsuz algılamadır. Bu algılama bireyin geleceğe dair olumsuz beklentilerini içermektedir (Ağır 2007).

Başka bir ifade ile umut ve umutsuzluk zıt beklentileri temsil etmektedir. Umudun ve umutsuzluğun, her iki kavramda bireyin geleceğe dair gerçekleştirmeyi umduğu amaçlarına erişme imkanlarının yansıdığı karşıt beklentileri tanımlamaktadır. Geleceğe dair planlanan amaçların gerçekleştirilebileceğine beklenti umudun içerisinde bulunurken, bu amaçlarının gerçekleştirilemeyeceği düşüncesi, olumsuz bir his ya da başarısızlık düşüncesi umutsuzlukta bulunmaktadır. Her iki beklentinin kişiden kişiye farklılık göstermesi, duruma göre beklenen neticenin ne zaman ya da nasıl gerçekleştiği ile ilişkili olarak farklılık arz etmektedir. Bu plan sadece bireyin hedeflerine ulaşmak için planlarını nasıl oluşturduğu ile ilgili değil bununla birlikte kendisi için hazırladığı hedeflerle de ilgilidir (Ağır 2007).

İnsan gelecek ile ilgili kaygıları ile başetmekte zorlandığı anda umutsuzluğa kapılabilir. Ancak bu kaygıları ile baş etme yollarına bulan insanın içinde umut vardır. Umudu canlı olan bir insan için ise her zaman bir çıkış yolu bulunabilir. Yeterki kaygılar içinde bu umudunu yitirmesin.

1.12. Kariyer Kavramı, Planlaması ve Evreleri

1.12.1. Kariyer Kavramı ve Planlaması

Günümüzde kariyer kavramının içeriği, birey için önemi ve neyi ifade ettiğini tam olarak anlaşılması veya farkına varılmaması, bireylerin kendi özellikleri, yetenekleri, becerileri ve değerlerine uygun meslek seçimlerinde zorluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Kariyer kavramının tam anlamıyla çözümlenmesi ve anlaşılması, bireye çocukluğundan başlayarak hayatının tüm aşamalarında etkili olacak mesleğini seçerken oldukça fayda sağlayacaktır. Dış faktörler, çevresel etkenler, ailenin yapısı, kültürü, sosyo ekonomik durumu gibi etmenler bireyin kariyer kavramının yalnızca para kazanılacak ve hayatını zengin biri olarak sürdürmesini sağlayacak bir iş ya da meslek olarak görülmesine neden olabilir. Bunun yanı sıra ekonomik durumu güçlü ve köklü bir iş ya da şirkete sahip olan aileler için kariyer, aile şirketinin devamını sağlayacak bireylerin bu yönde elde edeceği statü, imaj ya da bir etiket olarak görülmektedir (Çalık ve Ereş 2006).

Kariyer kavramı alanında yapılan çalışmalara bakıldığında bu kavramın değişik anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Gün içinde hayatın olağan akışındaki kariyer; ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, kişinin iş hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimleri anlamında kullanılmaktadır. Literatürde ise bu kavram üzerinde yapılan çok sayıda tanım olduğu görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları;

Fransızca “carriere” ve İngilizce “career” kelimelerinin Türkçe karşılığı olarak tercüme edilen kariyer kelimesi Türk Dil Kurumuna (TDK) göre; kişinin meslek hayatında geçirdiği süreye ve tecrübelerine bağlı olarak elde ettiği kademe, deneyim ve mesleki uzmanlık olarak ifade edilmektedir (TDK 2018).

Başka bir ifadeyle kariyer bireyin iş hayatında gelişim gösterici ve ilerleme sağlayıcı bir şekilde başarı kazanmak amacıyla, bireyin çalıştığı alan, konu, izlediği süreçler ve takip ettiği yol olarak tanımlanmaktadır. Günlük konuşma dilindeyse, güç, statü, kazanç, başarı, saygınlık ve benzeri kelimeler ile tanımlanan kariyer kavramının, genel bir ifadeyle meslek ya da il ile de aynı anlamda kullanıldığı

görülmektedir. Bunların aksine, kariyer kavramının meslek ya da iş kavramından çok daha geniş bir alanı ve içeriği ifade ettiği açıktır (Erdoğan 2003).

Bireyin meslek hayatında boyunca çalıştığı alanda tecrübe ve beceri kazanarak devamlı bir şekilde adım adım ilerlemesi olarak tanımlanan kariyer, statü, başarı, zenginlik, meslek hayatında elde edebileceği fırsatlar, hayat boyu gelişim, ilerleme, terfi, ödül, tatmin olarak da ifade edilmektedir. Bununla birlikte kariyer, birey ile örgütün hedefleriyle direkt bir ilişki içerisinde ve bireyin kısmi olarak hakim olabileceği mesleki deneyim ve faaliyetleriyle hayatı boyunca yaşayacağı bağlantılı bir süreç olarak da nitelendirilmektedir (Tunçer 2012).

Geniş alanda kariyer; iş hayatı süresince aldığı görevler bütünü olarak ifade edilse de, bu kavram, bu ifadeden çok daha geniş bir anlamı tanımlamaktadır (Bayram 2008).

Kariyer iş ya da meslek hayatında ilerlemek ya da art arda yapılan görevler zinciri olarak değerlendirilmektedir. Hayatta yaptığı ya da yapmadığı her şey kişinin kariyerini belirler. İnsan öncelikle ilgisi, yeteneği, güçlü ve zayıf yönleri gibi özellikleriyle kendini tanımlar ve elinde neler olduğunu belirler. Sonrasında bu ikisi arasındaki yolu nasıl geçeceğini planlaması gerekir (Türkmen 2014). Bu nedenle de kariyer fırsatları ile kişisel özellikleri arasında uyum sağlayabilmek ve doğru tercihlerde bulunabilmek için de kesinlikle kariyer planlaması yapmak zorundadır (Karataş 2010). Sonrasında ise sadece planladığını uygulamak kalır.

Kariyer planlamayı ise bir kişinin hayatı boyunca görev yapacağı, meslek olarak edineceği iş ve görev pozisyonlarını, amaçlarını, gelecekte beklenenlerini ve sorumluluklarını değerlendirerek kendi planını kendisinin yapması olarak tanımlayabiliriz. Diğer bir ifade ile çalışanın, mesleki tecrübelerini, bilgisini ve çevresini geliştirmesi, eğitim durumunu yükseltmesi ve bunlara bağlı olarak çalıştığı örgütte yükselmek ve gelecekte kendisini görmeyi arzuladığı pozisyonu planlaması olarak ifade edilmektedir (Aktaş 2015).

Başka bir tanımla kariyer planlaması, kişisel kariyer hedefleri ve kişinin bu hedefleri gerçekleştirmesi için gerekli araçların belirlenmesi sürecidir. Hem örgütü

hem kişiyi etkileyen kariyer planlamasında, kişi bu planın alıcısı ve uygulayıcısı olmasına rağmen organizasyonun da desteklemesi gerekmektedir (Can 1992).

Kişi, beşikten mezara kadar geçen hayatı boyunca, devamlı bir şekilde karşılaştığı konu ve durumlarla ilgili bir karar verme zorunluluğu iğerisindedir. Bu durumlarda verdiği kararların niteliği ve niceliği, kişinin yaşadığı gelişim evresine, karar verilmesi gerekliliğine ortaya ęıkaran durumun ve seğeneklerin niteliğine göre değişiklik göstermektedir. Ergenlik döneminde birey diğer dönemlere göre hem sayıca çok hem de çok önemli kararları vermek zorundadır. Bunların içerisinde kişinin gelecekteki hayatını şekillendirecek kadar önem taşıyan, alan ve kariyer seçimi gibi çok önemli karar da ergenlikte verilmektedir. Ve nitekim Türkiye’de kariyer seçimi ile ilgili ilk ve son kararların ergenlik boyunca verildiği dikkati çekmektedir (Doğan 2010).

Bununla birlikte insan hayatında iki önemli karar verir ve bunların sonucu kişinin tüm hayatını etkiler; meslek seçimi ve evlilik. Her ikisinde de kararları etraflıca değerlendirip, mevcut durumu iyi analiz ettikten sonra hareket etmek oldukça önem taşımaktadır (Tarhan 2012).

Bireyin bu kadar önemli olan bir dönemde hayatının her anı ve alanı için vereceği kararlar silsilesi geleceğini şekillendirebilir. Birey tüm bu karmaşık kararlar içerisinde ilgi duyduğu, sosyal çevresinde etkilendiği, kendine rol model olarak seçtiği kişilerin hayatları ya da ailesinin nerileri doğrultusunda geleceği ile ilgili meslek seçiminde kendisine en üst seviyede ve faydada katkı sağlayacak kararı verebilmesi için desteğe ihtiyaç duyabilir. İşte bu noktada kariyer planlaması bireyin ihtiyaına cevap verebilir.

Ayrıca, kariyer planlaması, kişinin kendisi ve yaşadığı çevreyi göz önünde bulundurarak iş hayatına ilişkin amaçlarını belirlemesi ve belirlediği bu amaçlara ulaşmak için ihtiyaç duyulan faaliyetleri daha önceden programlaması olarak da ifade edilmektedir. Kişinin kendi ilgi ve yeteneklerini değerlendirmesi, kariyere ilişkin fırsat ve imkanların incelenerek, uygulama planı ile strateji oluşturulması bahsedilen faaliyetler olarak sayılabilir (Bayram 2008).

Bu doğrultuda kariyer planlaması, kişinin iş ve meslek hayatına dair hazırlamış olduğu planları içermektedir. Hazırlanan bu planlamalar ise kişinin becerilerini ve ilgi duyduğu alanları incelemesi, kariyer hedeflerini ortaya koyarak bunun için ihtiyaç duyduğu gelişim faaliyetlerini planlaması evrelerini kapsamaktadır. Söz konusu evreler, kendini değerlendirme, imkan ve fırsatları tanımlama, amaçların netleştirme ve plan hazırlama olarak ifade edilmektedir (Uygur 2015).

Kişilerin kariyer planlaması yapabilmesi, yeteneklerine göre yönlendirilmeleri başarılı bir geleceğe sahip olabilmelerinin ilk adımları olarak değerlendirilebilir.

Bu amaçla bireyin, kariyerini geliştirebilmesi amacıyla kendini tanıması, hedef ve beklentilerini belirlemesi, güçlü yönlerini ve zayıf yanlarını bilmesi, ilgi duyduğu alanları, eksik ya da geliştirilmesi gereken taraflarını tespit etmesi ve çok iyi bir şekilde incelemesi gereklidir. Kendi ile ilgili özeleştirici yapan ve tarafsız değerlendirmeler ile kişisel nitelik ve yeteneklerine göre amaçlarını belirleyen kişiler, bu doğrultuda yapacakları planlamalar ile hedeflerine daha kolay ulaşır ve iş yaşamında başarılı olma ihtimalini yüksek tutar (Arifoğlu 2015).

Kariyer planlaması kişiye, karşısındaki hedefleri tarafsız ve kesin bir şekilde görme fırsatı kazandırır. Bu şekilde kişi, yaşamının büyük bir bölümünü kapsayan ve ilgilendiren kariyer kavramını, sistemli olarak ve planlayarak ilerletirse hedefe ulaşmadaki zorlukların büyük bölümünü başarmış olur (Bayram 2008).

Kendini tanıyan bir kişinin, ilgi duyduğu ya da sevdiği bir alanda yaptığı kariyer planlaması ile hedeflerine ulaşması daha muhtemel olabilir. Neticede ilgi bilgisini getirecek, bilgi ise başarıya ulaşmada oldukça önemli bir araç olarak rolünü alacaktır. Bu nedenle kişinin, özgeçmiş bilgileri, ilgi duyduğu alanlar, beceri ve yetenekleri, beklentileri ve istekleri, ihtiyaç duyduğu öncelikleri, kariyerine yönelik genel hedef ve amaçları, pozisyonu ve başarı seviyesi gibi konuları kendi değerlendirmesini yaparken dikkate alması yararına olabilir (Bolat ve Seymen 2003).

Planlar, belirlenen kariyer amaçlarına ulaşmaya yardımcı olacak çok çeşitli faaliyetler yelpazesinde hazırlanmalıdır. Çalışma yaşamında elde edilen tecrübeler göre ve uzun olmayan gerçekleştirilebilir kısa vade planlarla başlamak daha uygun olabilir. Bu kısa vadeli planlardaki başarı oranına göre daha uzun süreli gelişim programları düzenlenebilir (Uygur 2015).

Yapılan tanımlara baktığımızda kariyer planlamasında kişinin kendini tanımlayabilmesi oldukça önem taşımaktadır. Kendini kendini değerlendirebilen ve yaptığı değerlendirme neticesinde kişisel özelliklerini, yetenek ve ilgilerini belirleyen, bu özelliklerinin kendisine sunduğu fırsatları farkında olan, hayatta amaçlarını ve isteklerini ve bu isteklerine ulaşmak için yapması gerekenleri bilen kişinin geriye yapacağı tek şey iyi bir plan kalmış demektir. Açıklamalar ışığında, kariyer planlaması bir zorunluluktan ziyade, bireyin hedeflerini net olarak belirlenmesi hususunda, belirli bir plan dâhilinde yapılması olağan faaliyetleri içeren bir sistemdir denebilir.

Kariyer bilinci ve kariyerin keşfedilmesi, etkili yaşam planlaması için temel oluşturmakta; bireyin kendisi, diğer insanlar, iş dünyası ve çalışanlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Özellikle gençler gelecekleri ile ilgili yaptıkları planlarda bu bilgileri kullanmalıdırlar. Böylece kariyerlerini daha bilinçli bir şekilde yön verebilmekte ve mesleki başarısını gerçekleştirerek iş doyumlarını sağlayabilmektedirler (Şenturan ve Aydemir 2005).

Özetle, bireyin hayatını bu denli önemli derecede etkileyecek ve tüm yaşamını şekillendirecek kariyerleri konusunda, verdiği kararlarla tercihini yanlış yapan, eğitim durumu ve kişiliğiyle uyumsuz işlerde çalışan kişiler, yaşamış oldukları çevrede uyumsuzluk kaynağı ve mutsuzluk yayan durumda olabileceklerinin yanı sıra toplumun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bu alanda yapılan yatırımların israfına da sebep olabilecektir. Böylece bireyin hayatını idame ettirmek temel amacı çerçevesinde günde sekiz saati aşan mesai ile uzun yıllar sürecek meslek hayatını içeren bu zamanların, gerekli önlemler alınarak ve planlamalar yapılarak, tesadüf olaylara ya da keşkelere bağlı kalmaksızın etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi son derece önem taşımaktadır (Yaylacı Özdemir 2006).

1.12.2. Kariyer Evreleri

Kariyer gelişimi, bireyin çocukluk yıllarından itibaren başlayan ve gelişimin sonraki evrelerine kadar devam eden, hayat boyu süren canlı bir süreçtir. Bu şekilde düşünüldüğünde, ilkokuldan başlayan yıllar, bireylerin kariyerlerine karar verirken etkili olacak tutumları ve davranışları edindikleri, kariyer kararı verebilme yeterlik inançlarının olgunlaştığı dönem olarak görülmektedir. Bu dönem ayrıca kritik bir dönem olmasında, çocukların psiko-sosyal kişilik gelişimlerine etkisi neden olmaktadır. Bireye ait kendini kabul etme, özgüven, kişilik, iç kontrol gelişimi gibi kişilik boyutları da bu yıllarda gelişim gösterir. Mesleki ve eğitsel gelişim yönünden önem taşıyan bir diğer etkenler ise çocukluk döneminde kazanılan algılamalar, değerler ve tutumlardır. Bununla birlikte meslek psikologları tarafından çocukların ilköğretim yıllarında bir meslek seçimine karar vermelerinin zorunluluğu olmadığı belirtilmektedir. Fakat çocukların her ne kadar bir meslek semimi yapmaları bu dönemde bir zorunluluk olarak görülmesi de, iş hayatı ile ilgili bilgi edinmek, çalışmanın gerekliliğini ve önemini kavramak, kariyer fırsatlarını araştırmak ve bilgi sahibi olmak gibi davranışlara mesleki gelişim döneminde sahip olmaları gerekmektedir (Bozgeyikli ve ark. 2009).

Bununla birlikte bireyin kariyerinin gelişimine yardımcı olan çok farklı etkenler bulunmaktadır. Aile, okul, etnik yapı, cinsiyet, ilgi duyulan alanlar, deneyim, mesleki tecrübe, temel ve fiziksel girdiler, bilişsel özellikler bunlardan bazı örneklerdir. Birey, özsaygıya olan ihtiyacıyla bağlantılı bir şekilde belirli bir plan dahilinde kariyerini geliştirir. Bununla birlikte kendi bir yön seçer ve beklenti ve hedeflerini belirler (Özden 2001).

Bireysel yönden kariyer ve kariyer ile ilişkili bir şekilde değinilen kavramlar bu kapsamda bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bireyin yaşamını kapsayıcı niteliği gereği, birey açısından bakıldığında bu dinamik sürecin, bireyin yaşamı ile ilişkili olarak kariyer evreleri şeklinde ifade edilen çeşitli dönemlerden oluştuğu söylenebilir (Özdemir ve Aras 2015).

Bu evreler farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan biri de şu şekilde yapılmıştır (Özdemir ve Aras 2015):

- **Keşfetme-Arama (-25 yaş):** Okul hayatından iş hayatına başlayıncaya kadar devam eden evredir. İş arama, bulma ve işe yerleşme ile başarma, mesleki ilerleme, statü geliştirme gibi iki ana adımdan oluşan bu evrede kişi, kendinin farkında olup başarılı olabileceği alanı belirlemeye çalışır.
- **Kurma (26-35 yaş):** Birey ilk evrede aradığı işi bulmuştur ve bulduğu işte başarılı olmaya çalışmaktadır.
- **Kariyer ortası (36-50 yaş):** Bu evrede artık birey mesleki anlamda edindiği tecrübeler ile çıraklıktan ustalığa geçmiştir. Birey, mesleki kariyerinde belirli bir seviyeye ulaşmış ve artık kazandığı kariyeri ve statüsünü korumaya çaba gösterir.
- **Kariyer sonu (51-65 yaş):** Kariyer evreleri içerisinde kişinin kariyer hayatının sonuna geldiği evredir. Artık bireyin kariyer ortası döneminde yaşadığı sorunlar bu evreye taşınmış ve birey iş dışındaki konularla uğraşmaya başlamıştır.
- **Azalma/emeklilik (65 + yaş):** Gerçek hayatta olduğu gibi artık iniş dönemine geçen kariyerde azalma görülmekte ve sonrasında ise kariyer son bulmaktadır. Bu evrede birey artık farklı beklentiler içindedir.

Kariyer evreleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu evrelerin; Keşfetme-Arama (-25 yaş), Kurma (26-35 yaş), Kariyer Ortası (36-50 yaş), Kariyer Sonu (51-65 yaş), Azalma-Emeklilik (65+ yaş) olarak tanımlandığı görülmektedir.

Keşfetme-Arama evresi bu çalışmanın evreni ve örneklemini oluşturan sporcuların yaşları itibarıyla buldukları evredir. Bu nedenle bu evre hakkında diğer evrelere nazaran biraz daha ayrıntılı bahsetmek faydalı olacaktır. Bu evre kişi için kendinin farkına varma, kariyer konusunda alternatifleri değerlendirerek kendini kanıtlama zamanıdır. Çevresinde etkileşim içinde olduğu aile bireyleri, arkadaşları ve okulda öğretmeninden duyduğu ve öğrendikleriyle; internet, sosyal medya, televizyon, mahalle ya da toplumun yoğun olduğu alanlarda gördüğü ve oynadığı rol oyunları ile başlayan kariyer, bu alternatiflerin birey tarafından değerlendirildiği, başka bir deyişle, bireyin gözlemleri neticesinde genç yetişkinin hayatının devamında yapmayı istediği mesleği seçtiği evredir (Tunçer 2012).

Bireyin yaşadığı çevrenin beklenti ve istekleri, ailenin sosyal ve ekonomik durumu, ebeveynlerin mali gelirleri gibi unsurlar bu evrede etkilidir. Bireyin kişiliği, becerisi ve yeteneği ile tutum ve davranışları da kariyer seçiminde etkili unsurlardır. Ön planda olan başkaca önemli hususlar ise güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlardır. Keşif döneminde, kariyer ile ilgili beklentiler açığa çıkar. Yapılan başarılı bir keşif stratejisi ile bütünleşen kariyer sağlıklı kararlar verebilir ve başarılı olabilir (Tunçer 2012).

Bireyler hangi görevlere ilgi duyduklarını belirlemeye ve ilgi duydukları alanlar hakkında araştırmalar yaparlar, o mesleği icra edenlerden, ailelerinden, yakın arkadaşlarından ve çevresinde güvendiği kişilerden meslekler ve kariyer imkanları hakkında bilgi edinmeye çalışırlar. Şüphesiz ebeveynlerin meslek ilgi ve emelleri, hangi okul veya üniversitelere karar vermede ağırlıklı olarak bu aşamada bireye etki eder (Kara 2011). Bu dönem bireyler açısından okuldan işe dönüş yolunun başladığı ve gelecekte yapmak istediği iş ve kariyer planlarına dair birçok önemli tercihin yapıldığı dönem olarak da tanımlanabilir. İnternet, televizyon, sosyal medya, medya, öğretmenler, okul arkadaşları, mahalle çevresi gibi bir çok etken bireyin okul tercihi ve devamında yapacağı kariyer tercihlerinde önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte birey üzerinde en önemli rolü ise aile üyeleri ve onların yönlendirmeleri oynamaktadır (Argon ve Eren 2004).

Bu dönemde fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik yönden bir gelişim ve değişim içerisinde olan ve kendini tanıma yolunda ilerleyen kişi, hangi mesleği sevdiğini, ilgisinin ve yeteneklerinin hangi alanda olduğunu araştırma içerisinde. Kendinin farkına varmaya, zayıf ve yetersiz yönleri belirleyip, daha güçlü ve yeterli olmaya çabalar. Kişiliğini tanır ve geliştirir. Anne-babası, öğretmeni, antrenörü ya da bir kahramanı bu dönemde kendisi için seçtiği rol model olarak kişinin geleceği ile ilgili yapacağı planlarda etkili olabilir.

Kurma evresinde kişi artık aradığı işi bulmuş seçtiği meslek hayatına attığı adım ile bir önceki evreden farklı olarak işi ilgili fırsatları değerlendirmeye başlamıştır. *Kariyer Ortası* evresine gelen birey ise; meslekte belirli bir seviye ulaşmış, ilerleme kaydetmiş olarak daha önceki evrelerde verdiği kararları gözden

geçirir, planları hedefleri günceller. Yaptığı planların onu kariyerinde getirdiği seviyeyi bazı ölçütler dâhilinde yeniden değerlendirir ve ihtiyaç olduğunu düşündüğü durumda da yeni kariyeri için yeni hedefler koyar ve başka bir iş hayatında atılabilir (Dolgun 2012). Mesleği ile ilgili belli bir noktaya gelmiştir denebilir. Görevleri ve sorumlulukları artmıştır, karar verici pozisyona geçmiş ve konusunda söz sahibidir. Bu dönemde edindiği mesleki ve iş hayatı tecrübesi ile yatay ya da dikey pozisyonda kariyer planlarını güncelleme ihtiyacı hissedebilir (Argon ve Eren 2004).

Kariyer sonu evresinde artık konusunda söz sahibi, edindiği tecrübeleri kendinden tecrübesiz çalışanlara aktarabilecek kapasiteye ulaşmış kabul edilebilir. Geç kariyer evresi olarak da tanımlana bu evre, edinilen tecrübelerle birlikte kısmen bir rahatlama getirmenin yanı sıra deneyimli bir görevli statüsü de kazandırır. Kişi artık ilk evrelerde düşündüğü gibi her şeyi başaramayacağını, bazı şeylerin kendisinin iradesi dışında geliştiğini kabul eder ve etkili olduğu alanlarda da bu etkisinin zamanla azaldığını görür (Argon ve Eren 2004).

Azalma/Emeklilik evresinde birey artık kariyerin sonuna gelişmiştir. Bu nedenle emekliliğe oldukça yakın olan bireyin meslekte sorumluluklarıyla birlikte kariyerinde de bir azalma gözle görülmektedir. Emeklilikte ise bireyin kariyer artık sona gelmiştir, kimileri için bu durum kabul edilemez bir hal olarak görülmektedir. Tam bir şok hali de denebilir. Bu durumda kimileri emeklilik planını yapmak isterken kimileri de yıllardır edindikleri tecrübelerini çalıştıkları organizasyonda yeni ve genç çalışanlara aktarabileceği danışmanlık pozisyonunu talep etmektedir. Bu noktada bazı bireyler kariyerleri süresince yapmak isteyip de yapamadıkları hayallerine ulaşmayı isteyebilir. Mesela kimileri küçük bir hobi bahçesinde bitkiler ve çiçeklerle uğraşmak isterken, kimileri resim yapmak kimileri ise aile bireylerinin sorunlarına çözüm bulmak için çabalamayı tercih edebilir (Uslu 2015).

1.13. Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer planlama en basit ifadeyle bireyin hayatı boyunca yapacağı işlerde alacağı görev ve pozisyonlarla birlikte amaçların ve geleceğinin planlanması olarak tanımlanabilir. Kariyer planlama ile ilgili alanda yapılan çalışmalar ve yazın

incelendiğinde, bireylere kariyerlerini planlamada yardımcı olacak yeterli sayıda çalışmanın yapılmadığı, yapılan çalışmaların genel olarak örgütsel açıdan incelendiği görülmüştür (Anafarta 2001). Kariyer planlamasının da içinde bulunduğu bireysel kariyer planlama ise bundan farklı olarak biraz daha geniş bir kavramdır. Birey burada merkezde bulunmaktadır. Bireyin iş hayatı ile ilgili amaçlarını gerçekleştirebilmesi için faaliyetleri planlaması, yöneltmesi yürütmesi, koordine etmesi ve denetlemesi olarak ifade edilebilir (Özden 2007).

Bireysel kariyer planlama, bireyin hayatı süresince gerçekleştirmek istediği kariyer amaçlarına ulaşabilmesi veya kendi gelişimi için uygun gördüğü program, eylem ve de faaliyetler bütünü içeren bir başarı planıdır. Bu plan vasıtasıyla, kendi beceri ve yeteneklerinin farkına varır, ilgi duyduğu konu ve alanları ele alır, diğer kariyer fırsatlarını dikkate alarak, gelecekte istediği kariyer hedeflerini ortaya koyarak, uygulaması mümkün faaliyetlerin planlamasını yapar. Bu yönüyle bireysel kariyer planlaması bireyin kendini tanıması, anlaması, kendini değerlendirerek farkına varmasıyla başlamalıdır. Sonrasında ise kişi, net ve gerçekleştirilebilir hedefler oluşturur ve hedefleri gerçekleştirebilmek için neler yapılması gerektiğini belirler (Bingöl 2016).

Bireyin hayatı boyunca edindiği kariyerine yönelik belirmiş olduğu hedeflere ulaşması için ihtiyaç duyduğu faaliyetleri planlama, organize etme, kontrol, eşgüdüm ve değerlendirmek durumundadır (Demir ve Çalık 2017). Buna gereksinim duymasına, bireysel kariyer planlamanın bir süreç olması ve çevrede, organizasyonda ve iş görenlerde ortaya çıkan değişiklikler nedeniyle bireyin kariyer hedeflerini gözden geçirme zorunluluğu sebep olmaktadır (Bingöl 2016).

Geçmişte, kariyer yönetimi ile ilgili çalışmalarda, genellikle örgütsel girişimler, meslek rotasyonları, meslek geliştirme, kariyer gelişim basamakları ve örgütsel plan ve programlar ya da gelişim evresi gibi kavramlar ele alırken son zamanlarda bireysel kariyer planlamaya artan bir eğilim ve odaklanma görülmektedir (Quigley ve Tymon 2006).

Çağımız iş dünyasında meydana gelen ekonomik sorunlar, dönüşüm ve değişimlerle istihdamın garanti olarak görülmesini ve güvencesini azaltmış, esnek

uygulamalara ilgiyi artırmış ve küçülme başta olmak üzere kurumların çeşitli politikalar uygulamasını ve tercih etmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Bu durumdan etkilenen unsurların başında çalışan bireylerin, bireysel kariyer planlama süreci olmuştur. Bireyin kariyer gelişimine yönelik sorumluluğun sadece kurumların üzerinde olmadığı, bununla birlikte çalışanların da söz konusu sorumlulukta önemli bir paydaş olduğu bu değişimlerle kendini göstermektedir (Özçelik ve ark. 2019).

İş dünyasında gerçekleşen gerek ekonomik gerekse sosyolojik ve teknolojik değişimlerin getirdiği, kişilerde oluşan gelecek kaygısının günden güne arttığı görülmektedir. Bu nedenle kişilerde oluşan gelecek kaygısının da kişileri değişen iş dünyasında var olabilmeleri için bireysel kariyer planlamaları üzerinde yoğunlaşmaya sevk etmektedir (Esmir ve Pabuçcu, 2019).

Kariyer planlarını yaparken bireyler, belirledikleri hedeflerine ulaşmak ve amaçlarını gerçekleştirmek için yoğun bir emek harcamak zorundadır. Belirlenen hedefleri gerçekleştirmek amacıyla, plan ve program dahilinde yapılan kariyer yönetimi, hayal kırıklığı yaşamamak, olumsuz bir sonuçla karşılaşmamak, daha geniş ve iyi kariyer hedeflerine ulaşmak gibi birçok faydayı da beraberinde getirecektir (Aytaç 2005).

Bireysel kariyer planlamasının en önemli evresinden biri de kariyer belirlemedir. Bu süreçte kişi bireysel kariyer planlamasını yaparken birçok durumun etkisinde olabilir. Birçok çalışmada kişinin çalışma yaşamını planlaması olarak tanımlanan kariyerin belirlenmesinde 4 unsurun etkili olduğunu ortaya konmuştur;

1- Kendini tanıma: Kariyer, bireyin kendi seçimidir ve kendi istek ve hedeflerini yansıtır ve bu şekilde ona şekil verir. Bu nedenle birey kendinin bilincinde ve farkında olmalıdır.

2- İlgi alanları: Birey, kariyer olarak ilgi duyduğu ve hedefleriyle uyuşan alanları seçer.

3- *Kişilik*: Bireyin kariyer seçiminde kişisel nitelikleri, bireyin ihtiyaçları kadar etkilidir. Bu konuda etmen olarak çevresi ile yakın ilişkide olması, güç ve başarı gibi nitelikler gösterilebilir.

4- *Sosyal ortalama*: Meslekte bulunan kademe, anne bana eğitim durumu ve ailenin sosyal ve ekonomik düzey, çevresel etkenler gibi çok çeşitli konular bu etkende mevcuttur (Özden 2001).

Kariyer yönetimi, planlaması veya geliştirilmesi konularında yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu konuların kişisel bir sorumluluk ya da görev olarak algılanarak, kişisel bir gayret olarak incelendiği görülmektedir. Oysaki her ne kadar kariyerin, planlanmasında, yönetilmesinde ya da geliştirilmesinde bireysellik ön planda görülse de bu, bir o kadar da örgütsel bir faaliyettir, ya da böyle görülmesi gerekmektedir (Eryiğit 2000). Bu nedenle Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerin spor hayatlarını sürdüren sporcuların, gelecekte meslek hayatlarına geçiş sürecini başarılı bir şekilde sağlam temeller üzerinde kurabilmeleri için mensubu oldukları TOHM'nin da bu sürece katkı sağlaması gerekmektedir.

Esmer ve Pabuçcu'nun (2019) belirttiği üzere iş dünyasında meydana gelen değişimlerin kişilerde oluşturduğu kaygıya benzer şekilde sporcuların meslek tercihi ya da iş hayatına girişlerinde yaşayacakları olası gelecek kaygısının ortadan kaldırılabilmesi için bireysel kariyer planlama sürecinde onlara destek olunması, rehberlik edilmesi zorunluluk olarak görülmelidir.

1.14. Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Faktörler

Kariyerin planlamasındaki etkinliği arttıran asıl unsur, öncelikle kariyer tercihinin doğru bir şekilde gerçekleşebilmesidir. Birey, bireysel kariyer planlama çerçevesinde kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenecektir (Adıgüzel 2009). Bu faktörler, demografik, kişisel özellikler ve yetenekler, sosyal ve kültürel, yasal ve ekonomik faktörler olarak ifade edebilir.

Bireysel kariyer planlamayı başarılı bir şekilde geliştirmek ve ilerletmek için önemli olan bu faktörleri şu şekilde açıklayabiliriz.

1.14.1. Demografik Faktörler

Kariyer seçimleri sadece ne tür bir mesleğin çalışılacağına ilişkin karar vermeyi değil, aynı zamanda eğitim ve öğretim ile ve daha sonrasında nerede, ne kadar sürede ve ne zaman çalışılacağına da eşlik eden bir dizi kararları içerir. Bu kararların alınırken, ebeveynlerin mesleklerinin özelliklerinin, ebeveynlerin davranışlarını yansıdığı, değerlerini ve kişiliklerini de etkilemesinden birey tarafından yapılan kariyer planlamada okul ve ailenin oldukça etkili olduğu görülmüştür (Brown 2002). Benzer şekilde birçok çalışma, ailede anne baba eğitim seviyesi ve çalıştıkları meslekler bireyin kariyer planlamasına etkisini belirtmektedir.

Bir kimsenin gelecekte seçeceği mesleğin belirlenmesinde, ailesinin sosyo ekonomik durumunun onun alacağı eğitim düzeyini etkileyeceği için önemlidir. Elde edilen eğitim düzeyi neticede mesleki hedefleri, statüyü ve kazancı belirleyen önemli bir etmendir (Kuzgun 2014).

Bireyin yaşı, kariyer planlamasında etkili olan bir diğer faktör olarak görülmektedir. Bireylerin buldukları yaşa göre beklentileri, ihtiyaçları ve hedefleri değişkenlik göstermektedir (Adıgüzel 2008). Bununla birlikte birçok meslekte başvurusu aşamasında yaş sınırlaması bulunmaktadır. Örneğin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığın tarafından üniversitelerde akademik kariyer yapmak isteyen birey için öğretim görevlisi başvurusunda yaş sınırlaması bulunmazken, araştırma görevlisi olmak isteyen biri için bu sınır 35 olarak belirlenmiştir (Resmi Gazete 2018). Benzer şekilde kamu kurumlarında denetmen, müfettiş veya uzman olarak kariyer meslek gruplarında görev almak isteyen bireyler için bu mesleklerin sınavlarına başvuru yaşı 35 olarak belirlenmiştir. Polis olmayı planlayan bir birey ise 18 yaşını tamamlayıp 26 yaşını doldurmadan polis meslek yüksekokuluna başvurmak zorundadır (Polis Akademisi 2008).

Bireylerin kariyer planlamalarında etkili olan diğer bir faktör ise cinsiyettir. Kariyer ve meslek hayatında cinsiyet eşitliği kabul görmeye başlamış olsa da,

cinsiyet farklılığı ve bu alanda zaman zaman görülen ayrımcılık kadınların kariyer gelişimlerine engel teşkil etmekte ve işyeri nüfusunda kadın oranını olumsuz etkilemektedir (Laniran ve Laniran 2017).

Toplumda icra edilen mesleklere bakıldığında kadın ve erkek oranının dengeli olmadığı görülmektedir. Kadınların ev dışında çalışmalarının oldukça yeni bir durum olması, bazı mesleklerin erkeklerin tekelinde gibi görülmesi, örneğin kadınların fiziksel ve duygusal yönden zayıf oldukları ve bu sebeple fazla güç gerektiren işlerde çalışamayacakları algısı toplumda yer edinmiş durumdadır. Bu iddiaların gerçeği yansıtıp yansıtmadığı tartışılmakla beraber bireysel kariyer planlamada da cinsiyet önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuzgun 2014).

Yapılan bazı araştırmalara bakıldığında bu durum çoğu toplumlar için geçerli olduğu görülmektedir. Meslekler erkek mesleği ve kadın mesleği olarak ikiye ayrılmış durumdadır. Kadın mesleklerinin, genellikle düşük statülü, geçici olarak istihdam sağlayan, ücreti düşük ve güvencesiz işlerden, erkek mesleklerinin ise daha çok yetkili ve sorumluluk gerektiren, etkili, ücreti dolgun, devamlı ve güvenceli olan işler olduğu ifade edilmektedir (Katkat Özçelik 2017).

Ülkemizde toplumun yaşam tarzı genel olarak erkeğin egemen olduğu, iş hayatında var olduğu ve hane kazancının erkek tarafından sağlandığı şeklindedir. Bu model tek gelirli aile modelidir. Ancak ekonomik krizler ve diğer benzeri nedenlerden dolayı erkeklerin işsiz kalması oldukça muhtemeldir. Bu durum, ailede annenin de çalışmaması ile birlikte ekonomik yoksulluğa sebep olmaktadır (Küçük 2015).

Bu çalışmalar çerçevesinde erkeklerin egemen olduğu toplumumuzun ataerkil aile yapısından kaynaklı cinsiyete bağlı olarak farklılık gösteren kadın ve erkek çalışma hayatında tercih edilen işlerde, erkeklerin daha çok gelir getirici ve statü kazandıran, yoğun ve ağır işleri tercih ettikleri gözlemlenebilir. Her ne kadar kadınların son zamanlarda daha ağır ve sorumluluk gerektiren mesleklere yöneldikleri de görülse de kadınların, toplumsal algı olarak annelik rollerinin diğer tüm rollerin önünde gelmesinden dolayı, bu rol temelinde genel olarak ev hayatı ve meslek hayatında daha dengeli ve uyumlu ve daha basit ve zahmetsiz olarak görülen

öğretmenlik sekreterlik, hemşirelik, çocuk bakıcısı ve gelişimcisi gibi daha kadınsı meslekleri tercih ettikleri görülebilir.

1.14.2. Kişisel Özellikler ve Yetenekler

Küreselleşen dünyada, ileri teknoloji ve bilgi teknolojisinde oluşan gelişmeler çok farklı gelişim ve değişimleri de beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu gelişmeler, istihdam ile eğitim arasındaki ilişkiye dikkate çekerek, yüksek rekabetin yaşandığı piyasa yapısında, genişleyen iş alanlarında ihtiyaç duyulan beceri ve yeteneklere sahip, çeşitli niteliklerle donanmış, kalifiye personel ihtiyacına verilmesi gereken önemi açık bir şekilde ortaya koymuş bulunmaktadır (Ahmetoğulları ve Güneş 2017). Bu önemi karşılayabilecek bireyler, kişisel özellik ve yeteneklerine göre bilgi ve becerilerini artırmalı, gelişim ve değişimlere uyum sağlayarak bireysel kariyer planlarına ulaşmada katkı sağlamalıdır.

Birey kariyer planını yaparken özelliklerin farkında, kendini tanıyan ve farkında olarak bir nevi kendine rehberlik ettiği söylenebilir. Bireyin gizil güçlerinin ve yeteneklerinin farkına varması, onları kullanıp geliştirmeye istekli olması, bunu gerçekleştirebileceği eğitim fırsatlarının bilmesi kendine uygun bir kariyer planı hazırlamasında oldukça fayda sağlayacaktır (Kuzgun 2014).

Birey, meslek belirlemede kendi beceri, yetenek ve özellikleri doğrultusunda karar vermektedir. Bu karar neticesinde belirlediği mesleğinde kariyer yapma ve dikey yönde ilerleme arzusundadır. Dolayısıyla birey, kişisel beceri ve niteliklerinin kendisine gelişim ve kariyer imkanı sunacağı örgütlere dahil olma ve çalışma eğilimindedir (Bingöl 2016).

Bununla birlikte, seçeceği mesleğin toplumda saygınlığı, kendine getireceği statü, ilgi çekiciliği, meslekte başarıya, yükselme ve elde edeceği tatmin düzeyi, meslekle ilgili hizmet içi eğitimin kalitesi ve zorluğu, kendisinin önyargısı ve inançları kişinin yetenek ve özelliklerine bağlı olarak bireyin kariyer planlamasında etkili olmaktadır (Adıgüzel 2008).

1.14.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

İnsanların tatmin edici mesleki seçimler yapmalarını sağlayacak ve yaşamları boyunca uzayacak meslek kariyerlerini yerine getirebilecekleri sosyal politikalar hakkında bilgilendirilmeleri gereklidir (Brown 2002).

Bireyin kariyer seçiminde önemli rol oynayan sosyal faktörler, sosyal geçmişi, ailesinin toplumsal ve ekonomik durumu ve içinde bulunduğu çevresi, anne babası ve ailenin diğer bireyleri ile ilişkisi olarak belirtilmektedir. Bir toplumu oluşturan bireylerin mesleklere olan ilgisi ve bakış açıları toplumdan topluma farklılık gösterebilir. Bir meslek bir toplumda saygın olarak kabul edilirken, başka bir toplumda değer görmeyebilir. Bu yüzden bireyin yaşadığı toplum ve sosyal çevresi meslek seçiminde etkilidir (Özen 2011).

Aile üyeleri, sosyal çevrede bulunan insanlar, çalışılacak mesleğe ilişkin gerekli olan eğitimin ve mesleğin zorluk derecesinin bireylerin kariyer planlamalarını etkili olduğu gözlenmektedir (Soysal ve Söylemez 2014). Bununla birlikte yapılan birçok araştırma sonucunda bireyin kariyer planlamasında, okulu, çevresi, rol model olarak gördüğü aile büyüğü ya da ünlü biri, ailesinin yaşadığı sosyal sınıf ve statüleri ve gelir seviyesinin etkisi olduğu tespit edilmiştir (Edinsel 2018).

Çağımızda bireyleri toplumun bütününden ayırarak benmerkezci olmalarının sebebi popüler kültürdür. Popüler kültüre, bir diğer adıyla kitle kültürüne kapılmış bireylerin aşırı derecede rekabetçi bir yapıda oldukları söylenebilir. Bunun sonucunda bireyler mesleklerini seçerken, hangisinin diğerine üstün geleceğini, aynı mesleği icra etseler bile meslektaşları üzerinde nasıl bir hâkimiyet kuracaklarını hesap etmekte ve seçimlerini bu yolda yapmaktadırlar (Seçer 2013).

Gelişmekte olan toplumların neredeyse tamamının, yaygın bir yaşam tarzı olan kitle kültürünün egemen insan modelini oluşturan davranış özellikleri görülmektedir. Sıradanlık, olağanlık, zayıf sorumluluk duygusu, iletişimde başarısızlık kitle kültürünün etkisinde olan insan davranışı özellikleri olarak söylenebilir (Adıgüzel 2008).

Özellikle toplumdaki genç kesimin kültür birleşimleri daha hızlı ve kültür etkileşimleri daha zengin gerçekleştiği için, bazı gençlik alt kültürü ve kitle kültürü davranışları sergiledikleri görülmektedir. Anı yaşama, imaj ve gösteriş merakı, kolaycılık ve bu davranışın etkisiyle oluşan; bir emek harcamadan kısa ve kolay yoldan kazanmak ve zengin olmak, üretken değil, tüketen olmak gibi davranışlar sıralanabilir (Adıgüzel 2008).

1.14.4. Yasal ve Ekonomik Faktörler

Bireylerin kariyer planlamalarında etkili olan bir diğer faktör olarak yasal ve ekonomik faktörlerden de bahsedilmektedir.

Yasal faktörler, yürürlükte bulunan mevcut mevzuat hükümleri doğrultusunda düzenlenen ve bireyin kariyer planlamasında öncelikli olarak dikkate alınmasını gerektiren düzenlemeler olarak ifade edilebilir. Askerlik, polislik, istihbarat memurluğu ve benzeri bazı meslek gruplarında, bu meslekleri tercih edecek bireylerin hatta bazı durumlarda aile üyelerinin dahi adli sicil kayıtlarının olmaması ya da erkek adaylar için bazı mesleklerde zorunlu askerlik görevini yerini getirmiş ya da bu görevden muaf olunması gerekliliği yasal faktörlere örnek olarak verilebilir (Adıgüzel 2008).

Yasal faktörler çoğu kişinin kariyer hayatı boyunca etkili olmaktadır. Her erkek için vatani görev olan askerliğin süresinin kılacak beklentisi ile uzun yıllar askere gitmeyi erteleyen bulunmaktadır. Ancak en nihayetinde telafisi olmayacak zaman kayıplarını engellemek adına kariyerlerine bu süre zarfında ara vererek belirli süre için askerlik vazifelerini yerine getirmeye başlarlar (Barlas 2005).

İnsanın bir işe sahip olması ve çalışması karşılığı maddi ve manevi anlamda doyum sağlaması en temel ihtiyaçlar arasında yer almaktadır (Dursun ve Aytaç 2012). Her birey ihtiyaçlarını karşılayacak, hayatını idame ettirecek ve rahat bir yaşam sürmesini sağlayacak kadar ihtiyaç duyduğu parayı kendisine kazandıracak bir mesleğe sahip olmak isteyebilir. Hatta bu seçimi yaparken mesleğin kendisine toplumda sosyal statü kazandıracak ve ilerlemesini sağlayacak olmasına da dikkat edebilir.

Ülkeler, küresel ekonomide diğer ülkeler ile rekabet etmek ve gelecekte ekonomik başarılar kazanmak için ihtiyaç duyulan bilgi ve yeteneğe sahip işgücü potansiyelini oluşturulmasında genç nesillerin eğitimi sağlamalıdır. Çağımızda tüm ülkeler güncel gelişmeleri takip etmek ve değişen ve gelişen teknolojilere uyum sağlamakta sorunlar yaşamaktadır. Bu gelişim ve değişim iş gücü piyasasına da etki etmekte, nitelikli ve yeterli sayıda insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum da bireyler açısından istihdam sorunu olarak ortaya çıkmaktadır (Yöney Fırat ve Özel 2003).

Bununla birlikte ülkelerin ekonomik durumlarının bireylerin istihdamında olumsuzluk teşkil edebilmektedir. Bireyin gelişen ve değişen şartlara uyum gösterecek şekilde teknik, beceri ve sosyal yönden donanımlı ve hazır olması ve iş bulma imkanı yüksek, meslekte ilerleme vaat eden kariyeri elde etmesinde bireysel kariyer planlamasını dikkate alması gerekmektedir. Ayrıca, kariyer tercihinde, belirlenen mesleğin ekonomik imkanlarına bakıldığında, kazancın tatmin edici ve güvence altında olması, sosyal güvence sunması, sigorta, sağlık ve benzeri diğer hizmetlerinin geniş olması bireysel kariyer planlamada etkili olan ekonomik faktörlerdendir (Adıgüzel 2008).

1.15. Sporcularda Çift Kariyer Planlaması

Çift kariyerlik kavramı, bireyin birden fazla uzmanlık alanına sahip olması (Tunçer 2012) başka bir deyişle iş hayatında iki farklı meslek sahibi olması olarak ifade edilmektedir. Kişinin bu iki meslekte de ayrı ayrı tecrübe sahibi olması ve uzmanlaşması gerekliliği ile birlikte kişiye, bu iki meslekte de bir statü kazandırmakta ve kariyer fırsatı sunmaktadır. Fakat bu durum kişinin çaba ve enerjisini tek bir meslekte yoğunlaştırmasının yerine, iki farklı meslekte yoğun olarak enerji harcaması ve yoğunlaşmasına sebep olmasından dolayı kişinin istediği seviyede başarılı olması önünde engel oluşturacak, ayrıca kişi için kariyer yolunda oldukça yıpratıcı olacaktır (Şimşek ve Çelik 2010). Bundan dolayı hedeflenen kariyer basamağına ulaşmak adına, iki farklı alanda kariyerini geliştirmek ve enerjisini fazladan harcamak yerine kişinin, ilgi duyduğu bir kariyer yolunda

ilerlemesi motivasyonunu artıracak ve yaptığı işten daha fazla tatmin olmasını sağlayacaktır (Aytaç 2005).

Spor kariyeri kavramına baktığımızda ise spor yaşamındaki ilerleyiş ve neticesinde sorumluluk almak, statü kazanmak, güce ve saygınlığa ulaşmak olarak tanımlandığı görülmektedir. Kariyer tanımlanırken genel olarak ilerleme ifadesi kullanılırken, günümüzde kariyer yalnızca bunu ifade etmemekte aynı zamanda bu süreçte elde edilen bilgi, kişinin spor alanında edindiği tecrübeleri, kariyeri ve ilişkiler ağını kapsamaktadır. Bir kişinin spor kariyeri, spora dair kişiye verilen iş görev ve rolü ile ilgili hedefleri, istekleri, beklenti ve arzularını gerçekleştirebilmesi yönünde eğitim alması ve bu şekilde elde ettiği deneyim, yetenek, bilgi ve çalışma isteği ile spor alanında ilerleme kaydetmesini de taşımaktadır (Bingöl 2011).

Stambulova ve ark. (2009) spor kariyerini, birey tarafından gönüllü olarak tercih edilen ve bir veya birkaç spor dalında sportif performansta en üst kişisel başarı seviyesine ulaşmayı amaçlayan uzun süreli bir spor faaliyeti olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte sporcunun spor kariyeri yerel, bölgesel, ulusal veya uluslararası olabildiği gibi sporcunun durumuna bağlı olarak söz konusu kariyer, amatör veya profesyonel seviyede de olabilir. Bu tür kariyerini uluslararası düzeyde, amatör veya profesyonel, sürdüren sporcuların kariyerini ise “elit sporcu kariyeri” olarak ifade etmişlerdir.

Sporda çift kariyer kavramı ise literatür incelendiğinde yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Son on yılda, çift kariyer dünyadaki sportif kariyer araştırmalarında görünür bir konu haline geldi. Bu konu AB ülkelerinde çift kariyeri destekleyen politikalar ve yapılar ile sporcuların sportif kariyeri, çalışma hayatı ya da meslekle birleştirmedeki kişisel deneyimleri olmak üzere iki temel alan üzerinde değerlendirilmektedir (Geranosova ve Ronkainen 2015). 2007 yılında, “Çift Kariyer” terimi elit sporcuların spor ve akademik eğitim kariyerlerini aynı anda sürdürmek istediklerinde karşılaştıkları, akademik kariyerlerini devam ettirmek için sporu bırakmak ya da spor kariyerlerini devam ettirmek için akademik kariyerlerini sonlandırmak gibi zorlukları tanımlamak için Avrupa Komisyonu resmi belgelerinde yer aldı (European Commission 2007). Benzer şekilde Vickers (2018) çift kariyeri,

spor kariyerini eğitim veya iş hayatı ile birleştirme ve bunu gerçekleştirmede yaşanan zorluklar olarak ifade etmektedir.

Bu anlamda çift kariyer kavramı, bir spor kariyerinin, yüksek performanslı sporcular için eğitim kariyeri ve meslek kariyeri ile eşgüdüm içinde sürdürülmesinde yaşanan zorluklara vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda Avrupa Komisyonu sosyal açıdan sporun gelişimini desteklemek amacıyla bu konu üzerinde çaba sarf etmektedir (Ryba 2015).

Avrupa Komisyonu spora katılımı, Avrupa vatandaşlarının sağlığını koruyan ve sosyal gelişimi sağlayan, sporcuları ise doping, ırkçılık, şiddet, sömürü ve okulu bırakmalardan koruyarak Avrupa toplumunu olumlu yönde etkileyen bir olgu olarak kabul etmektedir. Akademik eğitimin, genç sporcuların sağlam bir gelişimi ve gelecekteki işgücü piyasasına girme fırsatları için çok önemli bir süreç olarak kabul edilmesine rağmen, özellikle üst düzey sportif performanslar için yüksek eğitim ve rekabet zorlukları gerektiğinde, üst düzey spor ile akademik eğitimin aynı anda sürdürülmesinde güçlükler yaşanmaktadır. Aslında, sportif başarı arayan sporcular, ulusal ve uluslararası düzeyde düzenlenen spor etkinliklerinde yarışmak için antrenman programlarını arttırmaları. Buna benzer şekilde akademik eğitim süreçlerinde de ilkokuldan liseye ve üniversiteye akademik talepler artar. Bununla birlikte Avrupa'da sporun, genellikle hükümet ve kurumsal politikalar tarafından yönetilen eğitim sistemiyle çok az veya hiç ilişkisi olmayan özel ortamlarda düzenlenmesinden kaynaklı olarak spor ve eğitim arasındaki bu örgütsel ayırım, Avrupalı sporcuları spor veya akademik eğitim arasında bir tercih yapma ve bunlardan birini bırakma riski ile karşı karşıya koymaktadır (Fuchs ve ark. 2016).

Sporcular, yapmış oldukları spor dalında üst seviyede sportif başarı kazanmak için zamanlarının çoğunu bu dalında yönelik çalışmalarda geçirmek zorundadırlar. Bu durum ise sporcuları, hayatlarında kazanmaları gereken diğer yeterliklerini ihmal etmek durumunda bırakmaktadır (Vickers 2018).

Brown ve ark. (2000) tarafından yapılan bir araştırmada, sporcu öğrencilerin bir hafta boyunca performans sporlarına katılımlarında gerek antrenman gerekse müsabakalar için çok zaman harcadıkları ve bunun sonucunda, sporcu öğrencilerin

bu çift rollerini (yani, öğrenci ve sporcu) devam ettirmede oldukça zorlandıkları belirtilmektedir. Bu araştırmada ankete katılan sporcu öğrencilerin %50'sinin antrenman ve müsabaka için haftada 30 veya daha fazla saat, %42'sinin haftada 20 ila 29 saat ve %2'sinin haftada 20 saatten daha az süre çalıştığı bildirilmektedir. Araştırma örnekleminin, %19'unun branşında profesyonel kadroda devam etmesi beklendiği, %39'unun ise hiçbir beklentisinin olmadığı, kalan% 42'sinin ise belirsiz olduğunu belirtilmiştir.

Ülkemizde de benzer şekilde ulusal ya da uluslararası seviyede performans sergileyen elit sporcuların çok yoğun bir antrenman ve müsabaka programı içerisinde oldukları söylenebilir. Bu elit sporcuların, spor kariyerlerinin yanı sıra devam akademik eğitimlerinde de başarılı olmaları ve kariyer yapabilmeleri için performans sporcusu ve akademik eğitimine devam eden öğrenci olarak yani sporcu öğrenci kimlikleri ile bu zorluğun üstesinden gelmek mecburiyetindedirler.

Aktif spor hayatını devam ettirerek spor alanında ya da ilgi duyduğu diğer bir alanda kariyer hedefi olan kişilerin yaş sınırı engeli ile karşılaşması ve ileri yaşlarında ne tür bir meslekle ya da hangi alanda çalışacaklarına dair sorular ile karşı karşıya kalmaları muhtemeldir. Aktif spor hayatını devam ettirirken 30-35 yaşlarında spor kariyerini sonlandıran bireylerin, gelecek zamanlarda hayatlarını nasıl devam ettirecekleri konusu cevap bulunması gereken bir soru olarak karşısına çıkabilmektedir (Bingöl 2017).

Sporcular genellikle spor kariyerlerini eğitim veya çalışma ile birleştirmek istediklerinde zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bir sporcunun, yapmış olduğu spor dalında üst seviyede başarılı olabilmesi için yurt içi ve yurt dışında yüksek yoğunlukla antrenman ve müsabaka programı içerisinde olması gerekmektedir. Bu yoğunlukta sporcudan, eğitim hayatına devam etmesi ve üzerine geleceğini inşa edeceği bir meslek edinmesi beklenmektedir. Ancak bu şartlarda sporcuların, mevcut sistem ve uygulamalar içerisinde çeşitli zorluklarla karşılaşması mümkün olabilmektedir. Bu durumlarda yetenekli ve seçkin sporcuların eğitim ve spor ya da iş ve spor arasında seçim yapmak zorunda kaldıkları durumlardan kaçınabilmeleri için özel düzenlemelere ihtiyaç duyulabilir.

28 Eylül 2012 tarihinde Polonya'nın Poznan kentinde AB Uzmanlar Grubun tarafından Sporda Eğitim ve Öğretim konusunda yapılan toplantıda onaylanan "AB Sporcuların Çift Kariyerleri Üzerine Kılavuz: Yüksek Performans Sporlarında Çift Kariyer Destekleme Politika Önerileri" başlıklı uluslararası bir araştırmaya göre; 10-17 yaş arasındaki katılımcıların üçte biri sporun zamanlarının çoğunu aldığını ve onu, hayatlarında yapmak zorunda oldukları çalışmak ve eğitim gibi konularda önlerinde bir engel olarak görmelerinden dolayı spordan vazgeçmektedirler (EU 2012). Vickers'da (2018) benzer şekilde yükseköğrenime ve elit spor hayatına aynı anda devam eden sporcu öğrencilerin üçte birinin çift yönlü kariyerlerini sonlandıklarını belirtmektedir.

Yetenekli ve seçkin sporcuların, *eğitim ve spor* ya da *iş ve spor* arasında seçim yapmak zorunda bırakmamak, onların bu durumdan etkilenmelerini engellemek, spor hayatlarına devam ederken aynı zamanda eğitim ve iş hayatlarında da devamlılıklarını sağlamak için sporcunun sadece motivasyon, kararlılık, dayanıklılık ve sorumluluk düzeylerini geliştirmeye değil, aynı zamanda bu konu için özel düzenlemelere de ihtiyaç duyulabilir.

Sporcuların eğitim ve spor, iş ve spor gibi konularda karşılaşılabileceği olası olumsuz durumlara karşın, "çift kariyer" düzenlemeleri, sporcuların spor kariyerleri için yararlı olmalı, eğitim veya iş olanaklarına izin vermeli, spor kariyerinden sonra sporcuyu yeni bir kariyere erişmeyi teşvik etmeli, sporcuların pozisyonunu korumalı ve sporcuların spor hayatlarını gelecek kaygısı olmaksızın sürdürebilmelerini teminat altına almalıdır (EU 2012).

Çift kariyer düzenlemeleri Avrupa Birliği üye devletlerin çoğunda ve spor alanında nispeten yeni başlık olarak görülmektedir. Bu düzenlemelerin bir süredir geliştirildiği çoğu üye devletlerde, spor sistemi ile eğitim sistemi veya işgücü piyasası/istihdam olanakları arasında sistematik bir bütünlük yoktur. Ayrıca üye devletlerde yasal bir çerçeve veya sürdürülebilir bir hükümet politikası da olmayabilir (EU 2012).

Bu nedenle bu çift kariyer süreci ve yöntemi, sporcuların çift kariyerin faydalarının farkına varmalarını sağlarken genç sporcuların sorumluluklarını

artıracaktır. Yapılan spor araştırmalarında, çift kariyer programlarına dâhil olmuş sporcular ile spor ile eğitim arasında koordinasyon eksikliği yaşamış sporcular karşılaştırıldığında çift kariyerin sporcular üzerindeki olumlu etkileri açık bir şekilde ortaya konmuştur. Avrupa Komisyonu, sporcuların kariyer planlamalarının yapmaları ve profesyonel sporu bıraktıktan sonraki dönemlerde iş gücü piyasasına entegre olabilmeleri sağlamak amacıyla, genç sporculara, mesleki ilgilerini ve ahlaki değerlerini de dikkate alarak yüksek standartlara sahip eğitim merkezlerinde çift kariyer eğitimini sağlamanın erken aşamada olmasının önemini vurgulamaktadır (Caput-Joguna ve ark. 2012).

Avrupa çapında yetenekli ve seçkin sporculara yönelik, öğrenci-sporcu ya da çalışan-sporcu pozisyonları için özel düzenlemelere izin veren sürdürülebilir çift kariyer programları oluşturmak amacıyla gerekli koşulları geliştirmek ve ilerletmek için hazırlanmış “AB Sporcuların Çift Kariyerleri Üzerine Kılavuz” ülkemizde uygulanabilir ve Türkiye’ye özgü sporcu kariyer programı hazırlanabilir.

Planlı ve ilgili paydaş kurumlar arasında eşgüdüm sağlanmış bir çift kariyer programı, sporcuları okul hayatı ve spor hayatı arasında sıkışıp kalmaktan kurtaracak, sporcuların gelecek kaygısı yaşamalarının önüne geçecektir. Böylece zamanını iyi kullanabilen, geleceğini planlayabilen okul eğitimi ile spor hayatını uyum içerisinde sürdürebilen bir sporcu devam ettiği her iki kulvarda da başarıyı yakalayabilecektir.

Bu sayede toplum ve spor, sporu diğerleri için daha ilgi çekici hale getiren, genç insanlar için olumlu rol model görevini üstlenen ve başarılı bir şekilde bunu gerçekleştiren, toplumda mükemmelliğin önemini ifade eden *eğitimli sporcuların* olumlu imajından yararlanacaktır.

1.16. Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezleri (TOHM)

GSB tarafından spor yapma alışkanlığının halkın geneline yayılması için yapılan çalışmalar yanında, üst düzey sporcu yetiştirilmesi için yapılan çalışmalara da önem verilmiştir (SGM 2015). Türkiye olimpik hazırlık merkezleri kısa adı ile

TOHM'ler, olimpiyatlara hazırlanan yetenekli ve başarılı sporcuların, belirli kriterler dahilinde seçilip üst düzey performans sporcu olarak yetiştirilmeleri amacıyla Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde 2013 yılında kurulmuştur. 2013 yılında kuruluşunda, 12 ilde, biri paralimpik olmak üzere 17 farklı olimpik branşta faaliyet gösterecek şekilde faaliyetlerine başlayan TOHM'lerde sporcuların, performanslarını geliştirmesi, sosyal ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi hedeflemektedir. Yatılı ve gündüzlü statüde faaliyet gösteren bu merkezlere yerleştirilecek sporcuların, aldıkları eğitimlerle Türk sporuna yön vermesi beklenmektedir (GSB 2013).

Bu kapsamda, başlangıçta 12 ilde kurulan TOHM'ler sayısına, ülkemizdeki yetenekli ve başarılı sporcuların elit düzeyde yetiştirilmesi ve performanslarının geliştirilmesi amacıyla 2015 yılında tesis altyapısı ve sporcu potansiyeline sahip olan 8 il daha eklenerek toplamda 20 ilde (Ankara, Adana, Antalya, Artvin, Bolu, Bursa, Diyarbakır, Edirne, Erzurum, Gaziantep, İzmir, Kahramanmaraş, Kayseri, Kocaeli, Konya, Mersin, Rize, Sakarya, Samsun, Trabzon) hizmet vermeye başlamıştır (SGM 2015).

Zamanla nitelik ve nicelik yönünden gelişen, faaliyet gösterdiği sporcu sayısı artan TOHM'lerin sevk ve idaresinde müşterek ve standart bir uygulama sağlanması amacıyla "Olimpik Hazırlık Merkezlerinin Kuruluş, Çalışma, Görev, Yetki Ve Sorumluluk Yönetmeliği" 11 Nisan 2015 tarihli ve 29323 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin amacı ve kapsamı ise; "Olimpiyatlara katılacak ve katılması muhtemel yetenekli sporcuların seçilmesi, yetiştirilmesi, performanslarının geliştirilmesi, eğitimlerinde ve sosyal gelişimlerinde müşterek ve standart bir uygulamanın sağlanması için olimpik hazırlık merkezlerinin kurulması, sporcu seçimi ve uyması gereken kurallar ile bu TOHM'lerde görev alacak olimpik hazırlık merkezi koordinatörü, akademik danışman ve diğer görevlilerin çalışma, görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemektir" olarak hüküm altına alınmıştır (TC Resmi Gazete 2015).

TOHM'ye kabul edilecek sporcular, spor branşı ile ilgili federasyonun ve GSB'nin belirleyeceği kriterler dâhilinde başvurular arasından seçilmektedir. Başvuru zamanı, Değerlendirme Komisyonu tarafından eğitim ve öğretim dönemi

öncesinde belirlenerek duyurusu yapılmaktadır. Ara dönemlerde de TOHM'a sporcu kabul edilebilmektedir (Resmi Gazete 2015).

Merkezlerin tüm iş ve işlemlerine ait veriler kamuoyuna açık olmayan kurumsal bir yapıda ve resmi kamu görevlilerine ait kullanıcı adı ve şifre ile giriş yapılan <https://tohm.sgm.gov.tr/> sitesinde depolanmaktadır. Bu nedenle merkezlerle ait istatistiksel veriler Ek-2'de yer alan araştırma iznine istinaden Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde TOHM'lerin iş ve işlemlerini yürütmek üzere kurulmuş TOHM Alan Koordinatörlüğünden elektronik posta yolu ile elde edilmiştir.



2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyetlerini devam ettiren TOHM'lerde bulunan sporcuların gelecek kaygıları ile bireysel kariyer planlamalarının incelenmeyi amaçlayan bu çalışma bir durum saptama çalışmasıdır. Araştırma modeli olarak mevcut olan bir durumu olduğu haliyle tanımlamayı amaçlayan genel tarama modelidir (Büyüköztürk ve ark. 2017)

Bu araştırmada; sporcuların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, spor branşı, TOHM'de kaç yıldır eğitim gördüğü, TOHM'de hangi statüde olduğu değişkenlerine göre geleceğe dair kaygı durumları ile bireysel kariyer planlamalarının analizi ve aralarında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Sporcuların bireysel kariyer planlaması ile ilgili literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların kısıtlı olması nedeniyle, sporcuların bireysel kariyer planlamaları konusuna bakışlarını ve gelecek planları hakkındaki değerlendirmelerini ortaya koyması bakımından da tanımlayıcı bir çalışmadır.

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'de 21 ilde bulunan 21 TOHM'deki 1074 sporcu oluşturmaktadır. Örneklem ise rastgele yöntemle belirlenmiş 442 sporcudan oluşmaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilen form çalışmanın niteliği ve amacı hakkında ön bilgi vermektedir ve Türkiye olimpik hazırlık merkezinde bulunan sporcuların umutsuzluk düzeyleri; cinsiyet, yaş, TOHM'de bulunma süresi, eğitim durumu ve spor dalları gibi sosyo-demografik bilgilerini

sorgulayan sorular içermektedir. Form hazırlanmadan önce benzer çalışmalardaki anket soruları incelemek amacıyla literatür taraması yapılmış ve sonrasında gerekli görülen sorular soru havuzuna eklenmiştir.

Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ): Bireyin geleceğe yönelik karamsarlık düzeyini belirlemek amacıyla Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilen bir ölçektir. Bu çalışmada Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Seber ve ark. (1993) tarafından yapılan "Beck Umutsuzluk Ölçeği" kullanılmış ve eklerde verilmiştir. Beck Umutsuzluk Ölçeği, 20 maddeden oluşan geleceğe yönelik duygu ve düşünceleri, motivasyonu ve umut düzeylerini belirten ifadelerden oluşmaktadır. BUÖ'nin yanıtlanmasında; bireyden kendisine uygun gelen ifadeler için "doğru", kendisine uygun olmayan ifadeler için "yanlış" şıkkının işaretlenmesi istenmektedir. Bu ifadelerden 11 doğru, 9 yanlış yanıt anahtarı vardır. Bunlardan 2, 4, 7, 9,11, 12, 14,16, 17, 18, 20. sorulara verilen yanıt evet ise 1 puan;1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19. sorulara verilen cevaplar hayır ise 1 puan verilmektedir. Bunların aksi verilen cevaplarda ise "0" puan verilmektedir. Elde edilen toplam puan "umutsuzluk" puanını oluşturmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 0-20 arasında değişmektedir. Alınan puanın yüksek olması bireydeki umutsuzluğun yüksek olduğunu göstermektedir.

BUÖ'nün 20 sorusunun 3 alt boyutta dağılımı aşağıdaki gibidir (Duman ve ark. 2009).

Boyutlar	Sorular
1- Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1, 3, 7, 11, 18
2- Motivasyon kaybı	2, 4, 9, 12, 14, 16, 17, 20
3- Umut	5, 6, 8, 10, 13, 15, 19

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği (BKP): Edinsel (2018) tarafından, Erdoğan'ın (2009) çalışmasında kullanılan anket sorularından alınarak oluşturulan ve geçerlilik çalışması ve faktör analizi yöntemi uygulanan "Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği" kullanılmıştır. BKP ölçeği faktör analizine ilişkin bilgiler çalışmanın "3.2.1" başlığı altında açıklanmıştır.

Kalaycı'ya (2010) göre Cronbach-alfa katsayısı 0.40'dan küçük ise ölçek güvenilir değildir. Eğer 0.40 ile 0.60 arasında ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 ile 0.80 arasında ise ölçek oldukça güvenilir, 0.80'den büyük ölçek yüksek güvenilirliktedir. Çalışmamızda Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğine ilişkin Cronbach-alfa değeri 0.92 olarak elde edilmiş olup ölçek yüksek güvenilirliktedir.

2.4. Verilerin Analizi

Analiz safhasında veri dağılımını betimlemek amacıyla ölçeklerdeki maddelere ilişkin ortalama, standart sapma, yüzde frekans değerleri kullanılmıştır. BECK umutsuzluk ölçeğine verilen yanıt oranlarının test edilmesinde oran testi kullanılmıştır. Ayrıca normal dağılıma uyumu test etmek için Shapiro-Wilks testi uygulanmış, parametrik testlerin uygulanmasının uygun olmadığı anlaşılmıştır ($p<0.05$). Bu yüzden çıkarımsal istatistik yöntemlerinden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişki miktarını belirlemek amacıyla Spearman-rho korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Bireysel kariyer planlama ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizinde 'Temel Bileşenler' metodu baz alınmış, 'Varimax' döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri ve analizinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Gerekli yerlerde testlerin anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya 154'ü kadın (%34.8), 288'i erkek (%65.2) toplam 442 TOHM sporcusu katılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu 17-19 yaş arasında gözlenirken, kadın katılımcıların yaş ortalaması 17.3, erkek katılımcıların ise 17.7 olarak gözlenmiştir. Katılımcı sporcuların yaşlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların yaş ve cinsiyetlerine göre dağılımları

	14-16 yaş		17-19 yaş		20+ yaş		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kadın	63	40.9%	66	28.7%	25	16.2%	154	34.8%
Erkek	79	27.4%	164	71.3%	45	15.6%	288	65.2%
Toplam	142	32.1%	230	52.0%	70	15.8%	442	100.0%

Katılımcıların 351'inin eğitim durumu lise (%79.4), 16'sının ön lisans (%3.6) ve 75'inin lisans (%17.0) olduğu gözlenmiştir. Eğitim durumu lise olan sporcuların TOHM'de bulunma süresi ortalama 1.9 yıl, ön lisans ve lisans olanların ise 2.7 yıl olarak gözlenmiştir. TOHM'de en uzun süre bulunan katılımcılar ise eğitim durumu lisans olan erkek sporculardır (3.1 yıl). Katılımcıların tamamı göz önüne alındığında ise TOHM'de bulunma süresi ortalama 2 yıldır (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcıların eğitim durumu ve TOHM'de bulunma sürelerinin cinsiyetlerine göre dağılımları

		n	%		n	%	TOHM'de kaç yıldır bulunmaktasınız?		
							ort		
Eğitim durumunuz?	Lise	351	79.4%	Kadın	124	35.3%	1.9	1.9	
				Erkek	227	64.7%	1.8		
	Ön Lisans	16	3.6%	Kadın	4	25.0%	2.5	2.7	
				Erkek	12	75.0%	2.8		
	Lisans	75	17.0%	Kadın	26	34.7%	2.0	2.7	
				Erkek	49	65.3%	3.1		
	Genel				Kadın	154	34.8%	1.9	2.0
					Erkek	288	65.2%	2.1	

Tablo 3. Katılımcıların TOHM'de bulunma statüleri ve sürelerinin cinsiyetlerine göre dağılımları

		n	%		n	%	TOHM'de kaç yıldır bulunmaktasınız?	
							ort	
TOHM'de hangi statüde eğitim görüyorsunuz?	Gündüzlü	297	67.2%	Kadın	116	39.1%	1.9	2.0
				Erkek	181	60.9%	2.0	
	Yatılı	145	32.8%	Kadın	38	26.2%	2.1	2.1
				Erkek	107	73.8%	2.2	

Katılımcıların 116'sı kadın 181'i erkek olmak üzere toplam 297'si gündüzlü (%67.2), 38'i kadın 107'si erkek olmak üzere 145'i yatılı (%32.8) statüde TOHM'de eğitim görmektedir. Gündüzlü ve yatılı eğitim gören sporcuların TOHM'de bulunma süresi ortalamaları ise sırasıyla 2 ve 2.1 yıldır (Tablo 3).

Halen üniversitede okumakta olan toplam 144 sporcunun bölümlerine ve cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4'de görülmektedir. Bu öğrencilerin yarıdan fazlası (%55.6) beden eğitimi öğretmenliği öğrencisidir. Cinsiyetlere göre dağılıma bakıldığında ise erkek öğrencilerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Üniversite öğrencisi katılımcıların bölümlerine ve cinsiyetlerine göre dağılımları

Üniversitede okuyanlar	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Antrenörlük	11	22.0%	23	24.5%	34	23.6%
Spor Yöneticiliği	3	6.0%	7	7.4%	10	6.9%
Rekreasyon	1	2.0%	2	2.1%	3	2.1%
B.E. Öğretmenliği	26	52.0%	54	57.4%	80	55.6%
Diğer	9	18.0%	8	8.5%	17	11.8%
<i>Toplam</i>	50	34.7%	94	65.3%	144	

Katılımcıların branşlarına göre yapılan incelemede en yüksek oran atletizmde (%23.5) gözlenmiştir. Bu branşı sırasıyla güreş (%13.6), taekwando (%8.4), karate (%7) ve yüzme (%7) takip etmektedir. Diğer branşların cinsiyetlere göre dağılımları Tablo 5'de görülebilir.

Tablo 5. Katılımcıların branşlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımı

	Kadın		Erkek		Genel			Kadın		Erkek		Genel	
	n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%
Atletizm	38	24.7%	66	22.9%	104	23.5%	Kayak	5	3.2%	12	4.2%	17	3.8%
Güreş	8	5.2%	52	18.1%	60	13.6%	Cimnastik	6	3.9%	10	3.5%	16	3.6%
Taekwando	14	9.1%	23	8.0%	37	8.4%	Curling	7	4.5%	8	2.8%	15	3.4%
Karate	19	12.3%	12	4.2%	31	7.0%	Okçuluk	6	3.9%	5	1.7%	11	2.5%
Yüzme	13	8.4%	18	6.3%	31	7.0%	B. Pateni	0	0.0%	7	2.4%	7	1.6%
Kano	4	2.6%	26	9.0%	30	6.8%	Atıcılık	3	1.9%	2	0.7%	5	1.1%
Halter	16	10.4%	12	4.2%	28	6.3%	Tenis	1	0.6%	3	1.0%	4	0.9%
Judo	9	5.8%	16	5.6%	25	5.7%	Eskrim	2	1.3%	0	0.0%	2	0.5%
Kürek	3	1.9%	16	5.6%	19	4.3%							

3.1. BECK Umutsuzluk Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 442 sporcunun BECK umutsuzluk ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin yüzde frekans dağılımları Tablo 6’da görülmektedir. Bu tabloda ayrıca ölçek maddelerine verilen “Evet” yanıtı oranının %50 olduğu hipotezinin testine ilişkin oran testi sonuçları da yer almaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde “Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum” ve “Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum” maddelerine verilen “Evet” yanıtı oranlarının, istatistiksel olarak %50’ye eşit olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle bu iki maddeye “Evet” ve “Hayır” yanıtı veren katılımcı sayıları arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Ölçeğin aşağıdaki maddelerine “Evet” yanıtı veren sporcuların sayısı, “Hayır” yanıtı verenlerden istatistiksel açıdan önemli biçimde yüksektir ($p<0.05$, Tablo 6).

- Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.
- İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.
- Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.
- Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.
- Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.

- Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.
- Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.
- Geleceğe büyük inancım var.
- Kotu günlerden çok, iyi günler bekliyorum.

Aşağıdaki maddelere ise “Hayır” yanıtını veren sporcuların sayısı, “Evet” yanıtını verenlerden anlamlı biçimde yüksektir ($p<0.05$, Tablo 6).

- Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.
- Geleceğimi karanlık görüyorum.
- İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.
- Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.
- İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.
- Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.
- Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.
- Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.
- İstediyim her şeyi elde etmek için caba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.

BECK umutsuzluk ölçeğine verilen “Evet” yanıtlarının cinsiyetlere göre dağılımları ve “Evet” yanıtı oranının kadın ve erkeklerde eşit olduğu hipotezinin testine ilişkin oran testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Ölçeğin “İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.”, “Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.”, “Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.” ve “Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.” maddelerine, erkeklerin “Evet” yanıtı verme oranları kadınlarda anlamlı biçimde yüksektir ($p<0.05$). Söz konusu maddelerde en yüksek “Evet” oranı %25’tir.

“Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.” maddesinde “Evet” yanıtı oranı kadınlarda %74, erkeklerde ise %63.9 olarak

gözlenmiştir. Oran testi sonucuna göre gözlenen bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre kadınların bu maddeye “Evet” yanıtı verme oranı erkeklerden önemli biçimde yüksektir ($p < 0.05$, Tablo 7).

Tablo 6. BECK umutsuzluk ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin yüzde frekans dağılımları ve oran testi sonuçları

	Hayır		Evet		Oran Testi*	
	n	%	n	%	z	p
Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum	47	10.6%	395	89.4%	16.55	<u>0.000</u>
Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.	391	88.5%	51	11.5%	-16.17	<u>0.000</u>
İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.	55	12.4%	387	87.6%	15.79	<u>0.000</u>
Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.	214	48.4%	228	51.6%	0.67	0.505
Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.	144	32.6%	298	67.4%	7.33	<u>0.000</u>
Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.	35	7.9%	407	92.1%	17.69	<u>0.000</u>
Geleceğimi karanlık görüyorum.	394	89.1%	48	10.9%	-16.46	<u>0.000</u>
Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.	110	24.9%	332	75.1%	10.56	<u>0.000</u>
İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiç bir neden yok.	347	78.5%	95	21.5%	-11.99	<u>0.000</u>
Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı	34	7.7%	408	92.3%	17.79	<u>0.000</u>
Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.	376	85.1%	66	14.9%	-14.75	<u>0.000</u>
Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.	213	48.2%	229	51.8%	0.76	0.447
Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.	54	12.2%	388	87.8%	15.89	<u>0.000</u>
İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.	274	62.0%	168	38.0%	-5.04	<u>0.000</u>
Geleceğe büyük inancım var.	62	14.0%	380	86.0%	15.13	<u>0.000</u>
Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.	348	78.7%	94	21.3%	-12.08	<u>0.000</u>
Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.	359	81.2%	83	18.8%	-13.13	<u>0.000</u>
Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.	347	78.5%	95	21.5%	-11.99	<u>0.000</u>
Kotu günlerden çok, iyi günler bekliyorum.	42	9.5%	400	90.5%	17.03	<u>0.000</u>
İstediğim her şeyi elde etmek için caba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.	396	89.6%	46	10.4%	-16.65	<u>0.000</u>

* Sıfır hipotezi: 'Evet' yanıtı oranı %50'ye eşittir.

Tablo 7. BECK umutsuzluk ölçeği maddelerine verilen 'Evet' yanıtlarının cinsiyetlere göre dağılımları ve oran testi sonuçları

	Kadın		Erkek		Oran Testi*	
	Evet		Evet		z	p
	n	%	n	%		
Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum	138	89.6%	257	89.2%	0.12	0.903
Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.	16	10.4%	35	12.2%	-0.55	0.580
İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.	134	87.0%	253	87.8%	-0.25	0.800
Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.	79	51.3%	149	51.7%	-0.09	0.930
Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.	114	74.0%	184	63.9%	2.17	<u>0.030</u>
Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.	143	92.9%	264	91.7%	0.44	0.659
Geleceğimi karanlık görüyorum.	12	7.8%	36	12.5%	-1.52	0.130
Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.	112	72.7%	220	76.4%	-0.85	0.396
İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.	24	15.6%	71	24.7%	-2.21	<u>0.027</u>
Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı	141	91.6%	267	92.7%	-0.43	0.666
Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.	14	9.1%	52	18.1%	-2.52	<u>0.012</u>
Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.	79	51.3%	150	52.1%	-0.16	0.875
Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.	139	90.3%	249	86.5%	1.16	0.245
İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.	54	35.1%	114	39.6%	-0.93	0.351
Geleceğe büyük inancım var.	131	85.1%	249	86.5%	-0.40	0.688
Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.	22	14.3%	72	25.0%	-2.62	<u>0.009</u>
Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.	21	13.6%	62	21.5%	-2.02	<u>0.043</u>
Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.	29	18.8%	66	22.9%	-1.00	0.319
Kotu günlerden çok, iyi günler bekliyorum.	144	93.5%	256	88.9%	1.58	0.115
İstediğim her şeyi elde etmek için caba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.	12	7.8%	34	11.8%	-1.32	0.188

* Sıfır hipotezi : Kadın ve erkeklerde 'Evet' yanıtı oranı eşittir.

BECK umutsuzluk ölçeğine verilen “Evet” yanıtlarının eğitim statüsüne göre dağılımları ile oran testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 8. BECK umutsuzluk ölçeği maddelerine verilen ‘Evet’ yanıtlarının eğitim statüsüne göre dağılımları ve oran testi sonuçları

	Gündüzlü		Yatılı		Oran Testi*	
	Evet		Evet		z	p
	n	%	n	%		
Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum	269	90.6%	126	86.9%	1.18	0.239
Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.	30	10.1%	21	14.5%	-1.35	0.176
İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.	257	86.5%	130	89.7%	-0.93	0.350
Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.	143	48.1%	85	58.6%	-2.07	<u>0.039</u>
Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.	196	66.0%	102	70.3%	-0.92	0.359
Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.	275	92.6%	132	91.0%	0.57	0.569
Geleceğimi karanlık görüyorum.	28	9.4%	20	13.8%	-1.38	0.166
Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.	229	77.1%	103	71.0%	1.39	0.166
İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiç bir neden yok.	62	20.9%	33	22.8%	-0.45	0.651
Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı	270	90.9%	138	95.2%	-1.58	0.114
Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.	42	14.1%	24	16.6%	-0.67	0.504
Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.	139	46.8%	90	62.1%	-3.02	<u>0.003</u>
Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.	265	89.2%	123	84.8%	1.33	0.185
İşler bir turlu benim istediğim gibi gitmiyor.	103	34.7%	65	44.8%	-2.06	<u>0.039</u>
Geleceğe büyük inancım var.	261	87.9%	119	82.1%	1.65	0.099
Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.	58	19.5%	36	24.8%	-1.28	0.201
Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.	49	16.5%	34	23.4%	-1.76	0.079
Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.	62	20.9%	33	22.8%	-0.45	0.651
Kotu günlerden çok, iyi günler bekliyorum.	270	90.9%	130	89.7%	0.42	0.673
İstediğim her şeyi elde etmek için caba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.	30	10.1%	16	11.0%	-0.30	0.763

* Sıfır hipotezi : Gündüzlü ve yatılı sporcularda 'Evet' yanıtı oranı eşittir.

Tablo 7 incelendiğine yatılı eğitim gören sporcuların “Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.”, “Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.” ve “İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.” maddelerine “Evet” yanıtı verme oranlarının, gündüzlü eğitim gören sporculardan anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Bu maddelerde gözlenen en yüksek “Evet” oranı %62’dir. Ölçeğin diğer maddelerinde ise gündüzlü ve yatılı sporcular arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$).

3.1.1. BECK Umutsuzluk Puanlarının İncelenmesi

Katılımcıların BECK umutsuzluk puanı ve ölçeğin üç alt boyutunda elde edilen puanlara ilişkin bazı istatistikler Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. BECK umutsuzluk puanlarına ilişkin bazı istatistikler

	Umutsuzluk	Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	Motivasyon kaybı	Umut
Ortalama	4.04	0.70	2.25	1.09
Std.Sapma	3.88	1.19	1.85	1.50
Minimum	0	0	0	0
Medyan	3.00	0.00	2.00	1.00
Maksimum	20	5	8	7

BECK Umutsuzluk puanı ortalaması 4.04 olarak gözlenmiş olup, ortalama içindeki en büyük payı motivasyon kaybı alt ölçeğinden alınan puanlar oluşturmaktadır. Bu sıralamada umut alt ölçeğinden alınan puanlar ikinci en büyük paya, gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler alt ölçeğinden alınan puanlar ise en düşük paya sahiptir.

BECK Umutsuzluk puanlarının katılımcı sporcuların cinsiyetlerine göre incelenmesi Tablo 10 ’da yer almaktadır.

Umutsuzluk puanı ortalaması kadınlarda 3.58 olarak gözlenirken, erkeklerde 4.28 olarak gözlenmiştir. Ortalamalar arasında gözlenen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). Buna göre erkek sporcuların kadınlara göre daha umutsuz oldukları sonucuna varılmaktadır (Tablo 10).

Tablo 10. BECK Umutsuzluk puanlarının cinsiyetle göre incelenmesi

	Kadın		Erkek		Mann-Whitney U	
	ort	ss	ort	ss	z	p
Umutsuzluk	3.58	3.78	4.28	3.91	-2.37	<u>0.018</u>
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	0.59	1.10	0.76	1.23	-1.70	0.089
Motivasyon kaybı	1.99	1.78	2.39	1.88	-2.37	<u>0.018</u>
Umut	1.00	1.40	1.14	1.55	-0.61	0.542

BECK umutsuzluk puanının alt boyutlarından, “Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler” ve “Umut” puanları “Hayır” yanıtı ile artmaktadır. Dolayısıyla puanın yüksek olması bu iki ölçekte; gelecek ile ilgili duyguların ve beklentilerin az olduğu veya umudun azaldığı biçiminde yorumlanmalıdır.

Alt boyutlara göre yapılan incelemede, gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler ile umut alt puanlarının ortalamasının kadın ve erkeklerde istatistiksel olarak eşit olduğu anlaşılmıştır ($p>0.05$). Buna karşın motivasyon kaybı puanı kadınlarda ortalama 1.99, erkeklerde ise 2.39 olup, gözlenen bu farklılık istatistiksel açıdan önem taşımaktadır ($p<0.05$). Daha açık bir ifadeyle, erkeklerin motivasyon kaybı kadınlardan önemli derecede yüksektir (Tablo 10).

Sporcuların eğitim statüsüne göre BECK puanlarının incelenmesinde umutsuzluk ve motivasyon kaybı puanlarında, yatılı TOHM sporcularının gündüzlü sporculardan anlamlı biçimde yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir ($p<0.05$, Tablo 11). Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler ile umut puanlarında ise gündüzlü ve yatılı sporcular arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 11. BECK Umutsuzluk puanlarının eğitim statüsüne göre incelenmesi

	Gündüzlü		Yatılı		Mann-Whitney U	
	ort	Ss	ort	ss	z	p
Umutsuzluk	3.79	3.72	4.54	4.14	-2.22	<u>0.026</u>
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	0.67	1.14	0.77	1.29	-0.31	0.757
Motivasyon kaybı	2.07	1.83	2.62	1.84	-3.59	<u>0.000</u>
Umut	1.05	1.44	1.16	1.62	-0.09	0.930

BECK Umutsuzluk puanlarının yaş gruplarına göre incelenmesi Tablo 12’de görülmektedir. Yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre yaş gruplarında gözlenen puan ortalamaları arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 12’de sporcunun yaşı ile BECK Umutsuzluk puanlarının Spearman korelasyonları da yer almaktadır. Motivasyon kaybı ile yaş arasında pozitif yönde çok zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon gözlenmiştir. Buradan, sporcunun yaşının artmasıyla birlikte motivasyon kaybının da arttığı sonucuna varılabilir ($p<0.05$). Diğer puan türleri ile sporcu yaşı arasında gözlenen korelasyonlar istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p>0.05$).

Tablo 12. BECK Umutsuzluk puanlarının yaş gruplarına göre incelenmesi

	14-16 yaş		17-19 yaş		20+ yaş		Kruskal Wallis			Spearman rho	
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p	rho	p
Umutsuzluk	3.53	3.35	4.19	3.97	4.60	4.45	3.02	2	0.221	0.06	0.225
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	0.54	1.04	0.77	1.22	0.84	1.34	4.96	2	0.084	0.07	0.159
Motivasyon kaybı	2.04	1.88	2.30	1.82	2.51	1.89	5.19	2	0.075	0.11	<u>0.027</u>
Umut	0.95	1.20	1.13	1.60	1.24	1.68	0.29	2	0.865	-0.03	0.527

Sporcuların TOHM’de bulunma sürelerine göre yapılan grupta, BECK Umutsuzluk puanlarının incelenmesi Tablo 13’te görülmektedir. Kruskal Wallis test sonuçlarına göre bu grupların BECK Umutsuzluk puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Ancak gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler puanı ile sporcunun TOHM’de bulunma süresi arasında pozitif yönde çok zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır. Buna göre sporcunun TOHM’de eğitim süresi arttıkça, gelecek ile ilgili duygu ve beklentilerinin azalma eğiliminde olduğu söylenebilir ($p<0.05$).

Tablo 13. BECK Umutsuzluk puanlarının TOHM’de bulunma süresine göre incelenmesi

	1-2 Yıl		3-4 Yıl		5+ Yıl		Kruskal Wallis			Spearman's rho	
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p	rho	p
Umutsuzluk	4.03	3.85	3.82	3.75	4.55	4.34	0.99	2	0.610	0.06	0.195
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	0.68	1.19	0.68	1.10	0.89	1.37	1.35	2	0.509	0.12	<u>0.016</u>
Motivasyon kaybı	2.25	1.86	2.15	1.72	2.41	2.07	0.18	2	0.915	0.05	0.316
Umut	1.09	1.50	0.99	1.49	1.25	1.51	1.90	2	0.387	0.06	0.230

BECK Umutsuzluk puanlarının eğitim durumuna göre incelenmesi Tablo 14’de görülmektedir. Bütün puan türlerinde eğitim durumu lise, ön lisans ve lisans olan sporcuların ortalamaları istatistiksel olarak eşittir ($p>0.05$).

Tablo 14. BECK Umutsuzluk puanlarının eğitim durumuna göre incelenmesi

	Lise		Ön Lisans		Lisans		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
Umutsuzluk	3.94	3.78	3.25	2.14	4.67	4.53	1.73	2	0.420
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	0.69	1.18	0.31	0.70	0.84	1.32	3.34	2	0.189
Motivasyon kaybı	2.18	1.85	2.13	1.02	2.59	1.96	3.49	2	0.174
Umut	1.07	1.47	0.81	1.05	1.24	1.72	0.53	2	0.766

Halen üniversitede okumakta olan sporcuların BECK Umutsuzluk puanlarının incelenmesi Tablo 15’te yer almaktadır. Bu sporcuların bölümlerine göre yapılan gruplamada, BECK Umutsuzluk puanı ortalamaları arasında istatistiksel bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 15. BECK Umutsuzluk puanlarının üniversite öğrencisi sporcuların bölümlerine göre incelenmesi

	Antrenörlük		Spor Yöneticiliği		Rekreasyon		B.E. Öğretmenliği		Diğer		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
Umutsuzluk	5.35	4.69	3.00	3.50	1.33	1.15	4.13	3.83	5.41	3.79	7.98	4	0.092
Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler	1.00	1.39	0.50	0.97	0.00	0.00	0.68	1.19	1.24	1.52	5.45	4	0.244
Motivasyon kaybı	2.82	2.18	2.00	1.56	0.67	0.58	2.46	1.65	2.35	1.11	5.50	4	0.240
Umut	1.53	1.74	0.50	1.27	0.67	0.58	0.99	1.53	1.82	2.01	9.31	4	0.054

BECK Umutsuzluk puanlarının sporcuların branşlarına göre incelenmesi Tablo 16’da yer almaktadır. Sporcularının umutsuzluk puanının en yüksek olan ilk dört branş buz pateni, judo, yüzme ve atletizmdir.

Tablo 16. BECK Umutsuzluk puanlarının sporcuların branşlarına göre incelenmesi

Umutsuzluk		Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler		Motivasyon kaybı		Umut	
branş(n)	ort	branş(n)	ort	branş(n)	ort	branş(n)	ort
Buz Pateni(7)	5.86	Buz Pateni(7)	1.14	Buz Pateni(7)	3.29	Cimnastik(16)	1.63
Judo(25)	5.04	Yüzme(31)	1.06	Judo(25)	2.76	Buz Pateni(7)	1.43
Yüzme(31)	4.94	Cimnastik(16)	1.00	Kayak(17)	2.65	Yüzme(31)	1.32
Atletizm(104)	4.53	Judo(25)	1.00	Güreş(60)	2.55	Kürek(19)	1.32
Cimnastik(16)	4.50	Atletizm(104)	0.88	Yüzme(31)	2.55	Taekwando(37)	1.30
Taekwando(37)	4.49	Atıcılık(5)	0.80	Atletizm(104)	2.50	Judo(25)	1.28
Kayak(17)	4.47	Kayak(17)	0.76	Halter(28)	2.50	Atletizm(104)	1.15
Güreş(60)	4.27	Taekwando(37)	0.73	Taekwando(37)	2.46	Kayak(17)	1.06
Halter(28)	4.00	Güreş(60)	0.67	Cimnastik(16)	1.88	Güreş(60)	1.05
Kürek(19)	3.42	Kürek(19)	0.58	Kano(30)	1.83	Halter(28)	1.04
Kano(30)	3.17	Eskrim(2)	0.50	Okçuluk(11)	1.55	Eskrim(2)	1.00
Eskrim(2)	3.00	Halter(28)	0.46	Kürek(19)	1.53	Okçuluk(11)	1.00
Okçuluk(11)	2.64	Kano(30)	0.43	Eskrim(2)	1.50	Kano(30)	0.90
Atıcılık(5)	2.60	Karate(31)	0.39	Atıcılık(5)	1.40	Karate(31)	0.61
Karate(31)	2.39	Tenis(4)	0.25	Karate(31)	1.39	Curling(15)	0.47
Curling(15)	1.73	Curling(15)	0.13	Curling(15)	1.13	Atıcılık(5)	0.40
Tenis(4)	1.25	Okçuluk(11)	0.09	Tenis(4)	0.75	Tenis(4)	0.25

3.2. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Bulgular

BKP ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin yüzde frekans dağılımları Tablo 17’de yer almaktadır. Sporcular “Takdir edilmek beni motive eder.”, “Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.”, “Kendimi

tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.”, “Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.” ve “Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.” maddelerine %50’nin üzerinde “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde cevap vermişlerdir. Ayrıca; “Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.”, “Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.”, “Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.”, “TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.”, “Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır”, “Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.”, “Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.”, “Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.”, TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.”, “Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.” ve “Kariyer planımı yaptım.” maddelerine de en yüksek katılım “Tamamen Katılıyorum” düzeyindedir.

“Değişikliklere uyum sağlayabilirim.”, “Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.” ve “Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” maddelerine en yüksek katılım düzeyi ise “Katılıyorum” olarak gözlenmiştir.

Ölçeğin katılımcıların kararsız kaldığı tek maddesi “Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.” maddesidir. Maddeye katılım düzeyleri incelendiğinde en yüksek katılımın “Kararsızım” olduğu, diğer düzeylerinde hemen hemen simetrik olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Aynı ölçeğe verilen ortalama yanıtların cinsiyetlere göre incelenmesi Tablo 18’de yer almaktadır. “Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.” maddesine ortalama katılım erkeklerde 3.01, kadınlarda ise 2.73 olarak gözlenmiştir. Mann-Whitney U testine ilişkin p-değeri incelendiğinde erkeklerin katılım ortalamasının kadınlardan anlamlı biçimde yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($p < 0.05$). Benzer şekilde, “Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” maddesine ortalama katılım erkeklerde 3.81, kadınlarda ise 3.60 olarak gözlenmiştir. Ortalamalar arasında gözlenen bu farklılık, istatistiksel açıdan anlamlı olup, erkeklerin katılım ortalamasının kadınlardan anlamlı

biçimde yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$). Buna karşın “Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır.”, “Takdir edilmek beni motive eder.”, “Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.” ve “Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.” maddelerine katılım düzeyi ortalaması kadınlarda anlamlı biçimde daha yüksektir ($p<0.05$).

BKP ölçeğinin diğer maddelerinde ise cinsiyetler arasında ortalama yanıtlar istatistiksel olarak eşit olarak gözlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 18).

Tablo 19’da BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların yaş gruplarına göre incelemesi yer almaktadır. Buna göre ölçeğin yalnızca iki maddesinde ortalama katılım, yaş gruplarında farklılık göstermektedir ($p<0.05$). “Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.” maddesine en düşük ortalama katılım 3.58 olup, bu ortalama yaş ile yükselmektedir. “Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” maddesinde ise en düşük katılım 14-16 yaş grubunda 3.54 olarak, en yüksek katılım ise 17-19 yaş grubunda 3.87 olarak gözlenmiştir.

Tablo 17. BKP ölçeğine verilen yanıtlara ilişkin yüzde frekans dağılımları

	Kes. Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tam. Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	10	2.3%	12	2.7%	85	19.2%	177	40.0%	158	35.7%
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2. iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	90	20.4%	46	10.4%	177	40.0%	69	15.6%	60	13.6%
TOHM hedeflerime ulaşmada beni yönlendiriyor.	22	5.0%	34	7.7%	78	17.6%	119	26.9%	189	42.8%
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	25	5.7%	24	5.4%	101	22.9%	145	32.8%	147	33.3%
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	9	2.0%	21	4.8%	87	19.7%	153	34.6%	172	38.9%
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	9	2.0%	14	3.2%	87	19.7%	157	35.5%	175	39.6%
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	6	1.4%	14	3.2%	86	19.5%	160	36.2%	176	39.8%
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	11	2.5%	9	2.0%	60	13.6%	139	31.4%	223	50.5%
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	13	2.9%	14	3.2%	56	12.7%	144	32.6%	215	48.6%
Takdir edilmek beni motive eder.	12	2.7%	6	1.4%	46	10.4%	94	21.3%	284	64.3%
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	10	2.3%	11	2.5%	49	11.1%	130	29.4%	242	54.8%
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	23	5.2%	31	7.0%	109	24.7%	148	33.5%	131	29.6%
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	11	2.5%	21	4.8%	61	13.8%	173	39.1%	176	39.8%
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	10	2.3%	8	1.8%	52	11.8%	159	36.0%	213	48.2%
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	29	6.6%	32	7.2%	91	20.6%	139	31.4%	151	34.2%
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	16	3.6%	5	1.1%	53	12.0%	134	30.3%	234	52.9%
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	21	4.8%	38	8.6%	108	24.4%	144	32.6%	131	29.6%
Kariyer planımı yaptım.	15	3.4%	21	4.8%	99	22.4%	147	33.3%	160	36.2%
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	12	2.7%	16	3.6%	50	11.3%	167	37.8%	197	44.6%
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	9	2.0%	11	2.5%	52	11.8%	149	33.7%	221	50.0%

Tablo 18. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların cinsiyetlere göre incelenmesi

	Kadın		Erkek		Mann-Whitney U	
	ort	ss	ort	ss	z	p
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	4.00	0.90	4.07	0.94	-0.92	0.356
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	2.73	1.28	3.01	1.26	-2.32	<u>0.021</u>
TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	4.09	1.09	3.87	1.20	-1.78	0.075
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3.88	1.13	3.80	1.12	-0.96	0.337
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	4.05	1.03	4.03	0.95	-0.67	0.503
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	4.13	0.90	4.05	0.97	-0.75	0.454
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	4.22	0.87	4.03	0.93	-2.04	<u>0.041</u>
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	4.29	0.89	4.23	0.97	-0.35	0.727
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	4.30	0.92	4.16	1.01	-1.21	0.225
Takdir edilmek beni motive eder.	4.60	0.79	4.34	0.98	-2.99	<u>0.003</u>
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	4.49	0.86	4.23	0.95	-3.06	<u>0.002</u>
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3.62	1.13	3.83	1.10	-1.88	0.060
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	4.06	0.95	4.10	0.99	-0.66	0.511
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	4.40	0.75	4.18	0.96	-1.97	<u>0.048</u>
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	3.89	1.11	3.74	1.21	-1.10	0.271
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4.39	0.87	4.22	1.02	-1.59	0.112
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	3.60	1.08	3.81	1.13	-2.21	<u>0.027</u>
Kariyer planımı yaptım.	3.92	1.09	3.95	1.01	0.00	0.998
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	4.21	0.87	4.16	1.00	-0.01	0.995
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	4.26	0.87	4.28	0.93	-0.67	0.503

Tablo 19. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların yaş gruplarına göre incelenmesi

	14-16 yaş		17-19 yaş		20+ yaş		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	4.04	0.87	4.03	0.97	4.09	0.93	0.34	2	0.844
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	2.82	1.18	2.97	1.32	2.93	1.29	1.13	2	0.567
TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	4.15	0.99	3.87	1.25	3.79	1.18	5.28	2	0.071
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3.89	1.09	3.79	1.12	3.83	1.20	0.83	2	0.659
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	4.01	1.01	4.04	1.00	4.07	0.86	0.11	2	0.946
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	4.04	0.94	4.10	0.95	4.06	0.96	0.54	2	0.765
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	4.11	0.88	4.10	0.96	4.06	0.81	0.78	2	0.679
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	4.30	0.92	4.28	0.95	4.07	0.92	5.51	2	0.064
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	4.24	0.96	4.20	1.01	4.19	0.95	0.31	2	0.856
Takdir edilmek beni motive eder.	4.51	0.82	4.40	0.96	4.36	1.01	1.03	2	0.596
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	4.43	0.77	4.30	0.96	4.16	1.09	2.21	2	0.331
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3.58	1.12	3.80	1.13	3.94	1.01	6.35	2	<u>0.042</u>
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	4.06	0.91	4.14	0.97	3.99	1.10	2.20	2	0.334
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	4.28	0.82	4.26	0.94	4.21	0.93	0.26	2	0.876
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	3.92	0.97	3.75	1.28	3.70	1.22	0.86	2	0.650
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4.24	0.92	4.27	1.04	4.37	0.85	1.62	2	0.446
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	3.54	1.10	3.87	1.12	3.70	1.08	9.45	2	<u>0.009</u>
Kariyer planımı yaptım.	3.99	1.02	3.91	1.04	3.96	1.08	0.63	2	0.730
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	4.14	0.96	4.19	0.97	4.21	0.92	0.49	2	0.783
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	4.27	0.88	4.29	0.93	4.20	0.93	0.82	2	0.662

Tablo 20. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim durumuna göre incelenmesinde, BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim durumuna göre incelenmesi yer almaktadır. BKP ölçeği maddelerinden yalnızca “Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.” maddesine verilen ortalama yanıt, sporcunun eğitim durumuna göre yapılan grupta farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu maddeye en yüksek katılım 4.31 ile eğitim durumu lise olan sporcularda, en düşük ise 4.04 ile eğitim durumunu lisans olarak işaretleyen sporcularda gözlenmiştir (Tablo 20).

Halen üniversite okumakta olan sporcuların, okudukları bölüme göre yapılan gruplandırma ise, BKP ölçeğinin hiçbir maddesine ortalama yanıtlar arasında farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$, Tablo 21).

Benzer şekilde BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların TOHM’de bulunma süresine göre incelenmesinde gruplar arasında farklılık gözlenen bir BKP planlama ölçeği maddesi tespit edilememiştir ($p<0.05$, Tablo 22). Ancak bu tabloda “Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.” maddesine verilen ortalama yanıtların TOHM’de bulunma süresi artarken düşmesi ve bu madde için anlamlılık değerinin 0.05’e çok yakın olması dikkat çekicidir.

Tablo 23. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim statüsüne göre incelenmesinde, “Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.” maddesine ortalama katılım gündüzlü sporcularda 4.31, yatılı sporcularda ise 4.01 olarak gözlenmiştir. Ortalamalar arasında gözlenen bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p<0.05$). Buna göre yatılı sporcuların bu maddeye katılım ortalaması gündüzlü sporculardan önemli düzeyde düşüktür.

“Kariyer planımı yaptım.” maddesine ortalama katılım gündüzlü sporcularda 4.02, yatılı sporcularda ise 3.78 olarak gözlenmiştir. Tablo 23 incelendiğinde ortalamalar arasında gözlenen bu farklılığın anlamlı olduğu, gündüzlü sporcuların maddeye katılım ortalamasının yatılı sporculardan önemli düzeyde yüksek olduğu anlaşılmaktadır ($p<0.05$).

Tablo 20. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim durumuna göre incelenmesi

	Lise		Ön Lisans		Lisans		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	4.07	0.91	4.00	1.10	3.95	1.00	0.70	2	0.706
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	2.90	1.24	2.75	1.18	3.03	1.42	0.88	2	0.644
TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	3.99	1.15	3.88	1.31	3.77	1.20	2.30	2	0.317
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3.83	1.11	3.94	1.24	3.77	1.16	0.50	2	0.779
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	4.01	1.00	4.00	0.89	4.17	0.92	1.85	2	0.396
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	4.07	0.94	4.19	1.17	4.07	0.96	0.81	2	0.668
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	4.11	0.92	3.88	0.96	4.12	0.85	1.07	2	0.587
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	4.31	0.91	4.06	1.06	4.04	1.02	6.37	2	<u>0.041</u>
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	4.25	0.98	4.13	0.89	4.04	1.02	4.31	2	0.116
Takdir edilmek beni motive eder.	4.46	0.89	4.19	1.17	4.36	1.05	1.00	2	0.606
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	4.36	0.87	4.19	1.11	4.15	1.14	1.62	2	0.444
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3.72	1.14	3.81	0.75	3.89	1.02	1.29	2	0.524
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	4.12	0.92	4.00	1.10	3.97	1.15	0.39	2	0.822
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	4.29	0.88	3.94	1.06	4.17	0.94	3.43	2	0.180
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	3.81	1.18	3.75	1.29	3.75	1.15	0.37	2	0.832
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4.28	0.97	4.25	1.13	4.29	0.94	0.02	2	0.991
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	3.73	1.12	3.69	1.20	3.80	1.12	0.32	2	0.853
Kariyer planımı yaptım.	3.97	1.02	3.75	1.06	3.83	1.14	1.40	2	0.496
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	4.19	0.95	4.13	1.15	4.16	0.94	0.12	2	0.944
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	4.30	0.89	4.19	1.11	4.16	0.97	1.20	2	0.549

Tablo 21. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların üniversite öğrencisi sporcuların bölümlerine göre incelenmesi

	Antrenörlük		Spor Yöneticiliği		Rekreasyon		B.E. Öğretmenliği		Diğer		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	3.88	1.04	3.80	1.32	5.00	0.00	3.99	1.02	3.88	0.93	4.76	4	0.313
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2. iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	3.18	1.42	3.20	1.14	4.33	0.58	2.81	1.36	2.53	1.23	6.93	4	0.140
TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	3.71	1.00	4.00	1.49	5.00	0.00	4.03	1.12	3.35	1.58	8.76	4	0.067
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3.62	1.28	4.00	1.15	4.67	0.58	3.74	1.21	3.29	1.40	4.44	4	0.349
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	4.15	0.82	3.60	1.51	4.00	1.00	3.96	1.07	3.65	1.46	1.24	4	0.872
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	3.79	1.12	3.90	0.99	4.00	1.73	4.13	0.96	3.94	1.09	2.56	4	0.634
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	4.00	1.02	3.70	1.34	5.00	0.00	4.03	0.89	3.59	1.23	6.18	4	0.186
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	3.88	1.15	4.20	1.32	4.33	1.15	4.13	1.08	4.06	1.09	2.25	4	0.690
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	3.88	0.98	3.90	1.29	4.33	1.15	4.11	0.97	4.18	1.29	3.41	4	0.492
Takdir edilmek beni motive eder.	4.15	1.13	3.90	1.37	5.00	0.00	4.41	1.04	4.24	1.09	5.39	4	0.250
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	4.03	1.29	3.90	1.29	5.00	0.00	4.25	0.99	4.41	0.71	3.60	4	0.463
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3.59	1.08	3.60	0.97	4.33	0.58	3.71	1.17	3.53	1.23	2.30	4	0.681
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	3.71	1.36	3.80	1.32	4.67	0.58	4.03	1.07	3.94	0.83	2.84	4	0.584
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	3.91	1.08	4.00	1.41	5.00	0.00	4.18	0.92	4.12	0.86	4.98	4	0.289
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	3.79	1.07	4.20	1.32	5.00	0.00	3.70	1.19	3.65	1.22	6.83	4	0.145
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4.12	1.07	3.80	1.40	5.00	0.00	4.31	0.92	4.29	1.10	4.29	4	0.369
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	3.59	1.18	3.10	1.29	4.33	0.58	3.81	1.07	3.82	1.19	4.47	4	0.346
Kariyer planımı yaptım.	3.88	1.17	3.70	1.57	4.00	1.00	3.94	1.05	4.06	0.90	0.11	4	0.999
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	4.09	1.06	4.20	1.23	5.00	0.00	4.15	0.94	4.06	1.34	3.52	4	0.475
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	4.12	1.09	4.10	1.45	4.67	0.58	4.18	0.94	4.35	0.70	1.05	4	0.902

Tablo 22. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların TOHM’de bulunma süresine göre incelenmesi

	1-2 Yıl		3-4 Yıl		5+ Yıl		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	4.03	0.96	4.13	0.89	3.95	0.81	2.05	2	0.358
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	2.85	1.26	3.12	1.21	2.98	1.44	3.41	2	0.182
TOHM hedeflerime ulaşmada beni yönlendiriyor.	3.95	1.17	3.98	1.13	3.86	1.21	0.25	2	0.884
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3.86	1.11	3.83	1.12	3.55	1.17	3.26	2	0.196
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	4.00	1.03	4.15	0.83	4.07	0.85	0.57	2	0.752
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	4.08	0.95	3.99	0.95	4.23	0.96	2.65	2	0.266
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	4.08	0.95	4.15	0.88	4.18	0.72	0.29	2	0.864
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	4.28	0.96	4.23	0.85	4.09	0.98	3.14	2	0.208
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	4.22	1.03	4.23	0.81	4.11	0.95	1.88	2	0.392
Takdir edilmek beni motive eder.	4.45	0.94	4.40	0.87	4.36	0.94	1.33	2	0.513
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	4.34	0.95	4.26	0.89	4.30	0.82	2.17	2	0.338
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3.72	1.15	3.85	1.04	3.84	0.96	0.85	2	0.654
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	4.13	0.94	4.11	0.97	3.80	1.15	3.18	2	0.204
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	4.27	0.92	4.24	0.85	4.23	0.83	0.74	2	0.692
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	3.84	1.15	3.71	1.18	3.61	1.37	1.45	2	0.484
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4.29	0.97	4.26	0.91	4.20	1.09	0.62	2	0.732
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	3.72	1.13	3.91	0.97	3.55	1.27	2.18	2	0.337
Kariyer planımı yaptım.	3.95	1.06	3.98	0.94	3.80	1.07	1.04	2	0.593
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	4.23	0.95	4.07	0.98	3.98	0.95	5.95	2	0.051
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	4.30	0.93	4.24	0.82	4.11	0.95	3.20	2	0.202

Tablo 23. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim statüsüne göre incelenmesi

	Gündüzlü		Yatılı		Mann-Whitney U	
	ort	ss	ort	ss	z	p
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	4.08	0.88	3.96	1.02	-0.98	0.327
Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	2.88	1.29	3.00	1.23	-0.82	0.413
TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	3.93	1.13	3.98	1.23	-0.91	0.363
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3.88	1.12	3.72	1.13	-1.48	0.138
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	4.05	0.97	4.01	1.00	-0.43	0.667
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	4.12	0.89	3.99	1.05	-0.90	0.367
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	4.17	0.84	3.96	1.04	-1.70	0.090
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	4.31	0.84	4.14	1.11	-0.72	0.471
Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	4.31	0.88	4.01	1.13	-2.51	<u>0.012</u>
Takdir edilmek beni motive eder.	4.49	0.86	4.30	1.04	-1.85	0.064
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	4.37	0.88	4.21	1.02	-1.30	0.195
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3.73	1.10	3.79	1.13	-0.61	0.540
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	4.10	0.94	4.08	1.03	-0.19	0.848
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	4.31	0.84	4.16	1.01	-1.13	0.257
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	3.76	1.15	3.86	1.23	-1.25	0.211
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4.31	0.92	4.21	1.07	-0.53	0.599
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	3.71	1.10	3.79	1.14	-0.72	0.474
Kariyer planımı yaptım.	4.02	0.99	3.78	1.13	-2.07	<u>0.039</u>
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	4.22	0.90	4.10	1.06	-0.73	0.463
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	4.33	0.83	4.15	1.04	-1.28	0.199

3.2.1. BKP Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, birbiriyle ilişkili olan maddeleri birleştirerek az sayıda ve bağımsız hipotetik değişkenler elde etmek amacıyla BKP ölçeğine uygulanmış olan faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Analizde, ‘Temel Bileşenler’ metoduna dayalı olarak faktör analizi uygulanmış, ‘Varimax’ döndürme yöntemi kullanılarak elde edilen hipotetik değişkenlerin yorumlanabilirliğini arttırmak hedeflenmiştir.

Analiz safhasında BKP ölçeğinin 2. ve 5. maddeleri, “Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.” ve “Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.” maddeleri iç tutarlılığı olumsuz etkilediğinden çıkartılmıştır.

Faktör analizinin BKP ölçeğine uygulanabilirliğinin test edilmesi için yapılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi Tablo 24’de görülmektedir. BKP ölçeği için elde edilen 0.951 KMO değeri faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir. Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığına bir göstergesi olmak üzere uygulamada 0.50’den yüksek olması istenir. Aynı tabloda, Bartlett (küresellik) testi neticesinde BKP ölçeğinin maddelerine ilişkin korelasyon matrisinin birim matristen anlamlı derecede farklı olduğu sonucuna varılmıştır ($p < 0.05$).

Tablo 24. KMO ve Bartlett test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		0.951
Bartlett Testi	Ki-Kare	4408.830
	sd	153
	p	0.000

BKP ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde, bu ölçekteki toplam varyansın %65.9’unu açıklayabilen 4 faktör (hipotetik değişken) elde edilmiştir. Tablo 25’de ölçek maddelerine ilişkin döndürülmüş faktör yükleri yer almaktadır. Her faktörde belirgin yük alan maddeler, ortak kuramsal altyapılara uygun olarak gözlenmiştir.

Buna göre birinci faktörde belirgin yük alan maddeler incelendiğinde bu maddelerin, kariyer hedeflerinin netliğini, kariyer planının bu hedefler doğrultusunda ölçüde gerçekleştirildiğini ve bunun önemini sorgulama noktasında ortak paydaya sahip oldukları görülmektedir (Tablo 25). Bu nedenle ilk faktörün (hipotetik değişken) “*Bireysel Kariyer planlamada kararlılık faktörü*” olarak isimlendirilmesi uygun görülmüştür.

İkinci faktörde ise, katılımcının kendini tanıma ve geliştirmeye yönelik olma durumunu sorgulayan maddelerin belirgin yük aldığı görülmektedir (Tablo 25). Bu durum göz önüne alınarak ikinci hipotetik değişken “*Öz yeteneklerini tanıma faktörü*” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 25. Faktör yükleri

	Faktör			
	1	2	3	4
Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	.75	.34	.25	.10
Kariyer planımı yaptım.	.74	.15	.15	-.01
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	.74	.26	.22	.22
K. hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	.73	.36	.19	.04
Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	.68	.28	.23	.07
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	.64	.36	.31	.10
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	.62	.37	.18	.29
Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	.61	.24	.20	.05
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	.50	.56	.14	.28
Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	.47	.32	.43	.25
Takdir edilmek beni motive eder.	.42	.64	.02	.19
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	.40	.73	.19	.07
TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	.34	.13	.81	.03
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	.29	.58	.16	.36
TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	.27	.18	.86	.07
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	.23	.77	.19	-.01
Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	.17	.04	-.06	.81
Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	-.01	.17	.15	.74

Üçüncü faktörde yükü belirgin olan maddeler kariyer planlamada TOHM'nin yönlendirmesini ve spor alanındaki kariyer fırsatları konusunda bilgilendirmesini

irdeleyen maddelerdir (Tablo 25). Bu nedenle üçüncü hipotetik değişken “*Bireysel Kariyer planlamada TOHM yönlendirmesi*” olarak isimlendirilmiştir.

Dördüncü ve son faktörde ise, kariyer planı yapılırken ekonomik durumu göz önüne alan maddelerin belirgin yük aldığı görülmektedir (Tablo 25). Bu nedenle dördüncü hipotetik değişken “*Bireysel Kariyer planlamada sosyoekonomik durumu gözetme faktörü*” olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 26. Hipotetik değişkenlere ilişkin açıklama yüzdeleri

	Açıklama	
	%	Kümülatif %
BKP'da kararlılık	27.67	27.67
Öz yetenekleri tanıma	17.20	44.87
BKP'da TOHM yönlendirmesi	11.68	56.55
BKP'da sosyoekonomik durumu gözetme	9.37	65.91

Tablo 26’da BKP ölçeğinden elde edilen hipotetik değişkenler ve bu değişkenlerin, BKP ölçeğindeki varyasyonun yüzde kaçını açıklayabildiği görülmektedir. Buna göre BKP ölçeğindeki toplam değişimin %27.6’si BKP’da kararlılık ile, %17.20’si öz yeteneklerini tanıma ile, %11.68’i TOHM yönlendirmesi ile, %9.37’si ise kariyer planını yaparken sosyoekonomik durumu gözetme ile açıklanabilmektedir. Böylece BKP ölçeğinden elde edilebilecek bilginin %65.91’ini açıklayabilen 4 hipotetik değişken elde edilmiştir.

3.2.2. Hipotetik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, BKP hipotetik değişkenleri için elde edilmiş faktör skorlarının incelemesi yer almaktadır. Dört hipotetik değişken için ilk olarak Shapiro-Wilk testi yapılmış, sonuçları Tablo 27’de verilmiştir. Bu tablodaki sonuçlara göre hipotetik değişkenlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilememektedir ($p < 0.05$).

Tablo 27. Hipotetik değişkenlere ilişkin Shapiro-Wilk testi sonuçları

	Shapiro-Wilk	sd	p
BKP'da kararlılık	0.957	442	<u>0.000</u>
Öz yetenekleri tanıma	0.951	442	<u>0.000</u>
BKP'da TOHM yönlendirmesi	0.929	442	<u>0.000</u>
BKP'da sosyoekonomik durumu gözetme	0.984	442	<u>0.000</u>

Hipotetik değişkenlerin cinsiyetlere göre incelenmesi sonucunda, “Kariyer planlamada kararlılık” ve “Kariyer planlamada TOHM yönlendirmesi” bakımından kadın ve erkek sporcular arasında fark olmadığı anlaşılmıştır ($p>0.05$, Tablo 28).

Tablo 28’de “Öz yeteneklerini tanıma” bakımından kadın sporcuların, erkeklerden anlamlı derecede yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Buna karşın erkek sporcuların “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” faktörü, kadın sporculardan anlamlı biçimde yüksektir ($p<0.05$).

Tablo 28. Hipotetik değişkenlerin cinsiyetlere göre incelemesi

	Kadın		Erkek		Mann-Whitney U	
	ort	ss	ort	ss	z	p
BKP’da kararlılık	0.05	1.01	-0.03	1.00	-0.74	0.457
Öz yetenekleri tanıma	0.13	0.97	-0.07	1.01	-2.16	<u>0.031</u>
BKP’da TOHM yönlendirmesi	0.06	0.91	-0.03	1.05	-0.69	0.491
BKP’da sosyoekonomik durumu gözetme	-0.15	0.97	0.08	1.01	-2.45	<u>0.014</u>

Hipotetik değişkenlerin eğitim statüsüne göre incelenmesi Tablo 29’da yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre gündüzlü ve yatılı sporcularda “Öz yeteneklerini tanıma”, “Kariyer planlamada TOHM yönlendirmesi” ve “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Ancak gündüzlü sporcuların “Kariyer planlamada kararlılık” bakımından, yatılı sporculardan anlamlı derecede yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 29. Hipotetik değişkenlerin eğitim statüsüne göre incelenmesi

	Gündüzlü		Yatılı		Mann-Whitney U	
	ort	ss	ort	ss	z	p
BKP’da kararlılık	0.10	0.92	-0.21	1.12	-2.47	<u>0.014</u>
Öz yetenekleri tanıma	0.04	0.97	-0.09	1.05	-1.39	0.164
BKP’da TOHM yönlendirmesi	-0.06	1.03	0.13	0.93	-1.89	0.058
BKP’da sosyoekonomik durumu gözetme	-0.04	0.99	0.09	1.01	-1.39	0.166

Tablo 30’da hipotetik değişkenlerin yaşıa göre incelemesi yer almaktadır. Sporcuların yaş grupları arasında “Kariyer planlamada kararlılık”, “Öz yeteneklerini tanıma” ve “Kariyer planlamada TOHM yönlendirmesi” bakımından anlamlı bir farklılık gözlenememiştir ($p>0.05$). Ayrıca sporcuların yaşları ile bu değişkenler arasında anlamlı bir korelasyondan da bahsedilememektedir. Ancak “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” faktörünün yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre 14-16 yaş arası sporcuların “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” ortalaması en düşük, 17-19 ve 20 yaş üzeri sporcuların ortalaması ise daha yüksek ve birbirine yakındır ($p<0.05$). Buna ek olarak, sporcuların yaşları ile “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre sporcunun yaşı arttıkça, kariyer planlamasında daha fazla sosyoekonomik durumu göz önüne aldığı söylenebilir.

Tablo 30. Hipotetik değişkenlerin yaşa göre incelemesi

	14-16 yaş		17-19 yaş		20+ yaş		Kruskal Wallis			Spearman rho	
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p	rho	p
BKP'da kararlılık	0.01	1.04	-0.01	0.99	0.02	0.97	0.11	2	0.948	0.02	0.604
Öz yetenekleri tanıma	0.06	0.91	-0.01	1.01	-0.11	1.13	0.52	2	0.770	-0.04	0.413
BKP'da TOHM yönlendirmesi	0.13	0.80	-0.04	1.09	-0.12	1.04	2.13	2	0.345	-0.07	0.170
BKP'da sosyoekonomik durumu gözetme	-0.23	0.95	0.11	1.01	0.10	0.99	12.22	2	<u>0.002</u>	0.14	<u>0.004</u>

Hipotetik değişkenlerin THOM'de bulunma süresine göre incelenmesinde (Tablo 31) “Öz yeteneklerini tanıma”, “Kariyer planlamada TOHM yönlendirmesi” ve “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” bakımından anlamlı farklılıklara rastlanamamıştır ($p>0.05$). Ayrıca bu değişkenler ile TOHM’de bulunma süresi arasında anlamlı korelasyonlar da gözlenememiştir ($p>0.05$). Ancak “Kariyer planlamada kararlılık” bakımından yaş grupları arasında gözlenen farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p<0.05$). Buna göre TOHM’de 1-2 yıldır bulunan sporcuların “Kariyer planlamada kararlılık” puanları en yüksek, 3-4 yıldır bulunanların ise en düşüktür. Buna ek olarak “Kariyer planlamada kararlılık” ile sporcunun TOHM’de bulunma süresi arasında negatif yönde anlamlı bir korelasyon

saptanmıştır ($p < 0.05$). Buradan sporcunun TOHM’de bulunma süresi arttıkça kariyer planlamadaki kararlılığının azaldığı sonucuna varılabilir.

Tablo 31. Hipotetik değişkenlerin THOM'de bulunma süresine göre incelemesi

	1-2 Yıl		3-4 Yıl		5+ Yıl		Kruskal Wallis			Spearman rho	
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p	rho	p
BKP'da kararlılık	0.01	1.03	-0.04	0.83	-0.02	1.07	1.46	2	0.481	-0.10	<u>0.043</u>
Öz yetenekleri tanıma	0.01	1.02	0.01	0.92	-0.09	0.98	0.85	2	0.653	-0.05	0.337
BKP'da TOHM yönlendirmesi	0.03	0.97	-0.03	1.07	-0.13	1.08	0.52	2	0.771	-0.06	0.221
BKP'da sosyoekonomik durumu gözetme	-0.02	1.03	0.11	0.88	-0.08	1.03	1.49	2	0.475	0.05	0.294

Bireysel kariyer planlama ölçeğinden elde edilen hipotetik değişkenlerin eğitim durumuna göre incelenmesinde, anlamlı bir farklılık yaratan sporcu grubu tespit edilememiştir ($p > 0.05$, Tablo 32)

Tablo 32. Hipotetik değişkenlerin eğitim durumuna göre incelemesi

	Lise		Ön Lisans		Lisans		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
BKP'da kararlılık	0.02	1.01	-0.06	0.97	-0.07	0.99	0.59	2	0.744
Öz yetenekleri tanıma	0.04	0.97	-0.21	1.11	-0.15	1.11	1.33	2	0.514
BKP'da TOHM yönlendirmesi	0.01	1.01	0.02	1.02	-0.05	0.94	0.74	2	0.689
BKP'da sosyoekonomik durumu gözetme	-0.03	0.99	0.01	0.73	0.15	1.08	2.89	2	0.235

Tablo 33. Hipotetik değişkenlerin üniversite öğrencilerinde bölümlere göre incelemesi

	Antrenörlük		Spor Yöneticiliği		Rekreasyon		B.E. Öğretmenliği		Diğer		Kruskal Wallis		
	ort	ss	ort	ss	ort	ss	ort	ss	ort	ss	Ki-Kare	sd	p
BKP'da kararlılık	-0.18	1.16	-0.13	1.24	-0.28	0.82	-0.06	0.96	-0.08	1.06	0.45	4	0.978
Öz yetenekleri tanıma	-0.32	1.26	-0.53	1.11	0.95	0.48	-0.07	1.09	-0.05	0.99	7.65	4	0.105
BKP'da TOHM yönlendirmesi	0.04	0.72	0.40	0.73	1.07	0.29	0.02	0.93	-0.32	1.21	8.63	4	0.071
BKP'da sosyoekonomik durumu gözetme	-0.13	1.12	-0.35	1.08	0.54	0.19	0.03	1.10	-0.03	0.97	2.55	4	0.635

Hipotetik değişkenlerin, üniversite öğrencisi olan sporcuların okudukları bölüme göre incelenmesinde, anlamlı farklılık yaratan bir gruba rastlanmamıştır ($p>0.05$, Tablo 33)



4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyetlerini devam ettiren TOHM'de spor eğitimlerine devam eden aktif sporcuların gelecek kaygıları ve kariyer planlamaları arasındaki ilişki ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, TOHM'de bulunma süresi ve TOHM'deki statüleri gibi bazı demografik bilgileri açısından incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlar tartışılmıştır.

Araştırmaya 154'ü kadın (%34.8), 288'i erkek (%65.2) toplam 442 TOHM sporcusu katılmıştır (Tablo 1). Katılımcıların 351'inin eğitim durumu lise (%79.4), 16'sının ön lisans (%3.6) ve 75'inin lisans (%17.0) olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların tamamı göz önüne alındığında ise TOHM'de bulunma süresi ortalama 2 yıldır (Tablo 2). Katılımcıların 116'sı kadın 181'i erkek olmak üzere toplam 297'si gündüzlü (%67.2), 38'i kadın 107'si erkek olmak üzere 145'i yatılı (%32.8) statüde TOHM'de eğitim görmektedir (Tablo 3).

BECK Umutsuzluk puanı ortalaması 4.04 olarak gözlenmiş olup, ortalama içindeki en büyük payı motivasyon kaybı alt ölçeğinden alınan puanlar oluşturmaktadır. Bu sıralamada umut alt ölçeğinden alınan puanlar ikinci en büyük paya, gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler alt ölçeğinden alınan puanlar ise en düşük paya sahiptir (Tablo 9).

Araştırmada BECK Umutsuzluk puanlarının katılımcı sporcuların cinsiyetlerine göre incelenmesinde erkek sporcuların kadınlara göre daha umutsuz oldukları sonucuna varılmaktadır (Tablo 10). Bu sonucun, cinsiyet rolleri ve sosyal ve ekonomik şartlar ilişkili olarak belirlenmiş olan toplumumuzda erkeklerin baba rolüyle, meslek edinme, işe girme, para kazanma ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılama görevlerini henüz bu rolü elde etmeden yüklenmeleri, kadınların ise geçmişten gelen kültür ve gelenekler ile doğrudan eş ve anne rolüyle birlikte ev hanımlı mesleğini kabul görmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Araştırmada elde edilen bu bulguya benzer şekilde Duman ve ark. (2009) tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi ile Kula ve Saraç (2017) tarafından üniversite dördüncü sınıf

öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada elde edilen sonuçlarda erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha umutsuz olduğu belirlenmiştir. Gür ve ark. (2014) ile Aygün (2014)'de bu çalışmaları destekler nitelikte erkek öğrencilerin umutsuzluk düzeyinin kız öğrencilere göre yüksek olduğunu belirtmektedir. Ancak, Dursun ve Aytaç (2012) tarafından üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerinin umutsuzluk ve kaygı düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada ise kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha umutsuz oldukları tespit edilmiştir. Kırimoğlu (2010), Aras (2011) ve Sarı'nın (2016) yapmış oldukları çalışmalarda ise cinsiyet değişkeni ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmada, erkeklerin motivasyon kaybının kadınlarınkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 10). Benzer şekilde Duman ve ark. (2009) yapmış olduğu çalışmada da erkeklerin motivasyon kaybı puan ortalamaları, kızlarınkinden anlamlı düzeyde yüksektir. Önceki paragraftaki açıklamaya benzer olarak, toplumsal cinsiyet rollerinin bireylere vermiş olduğu yükümlülükler, bu bulgunun ortaya çıkmasına sebep olarak gösterilebilir.

TOHM'de yatılı olarak bulunan sporcular gündüzlü olarak bulunan sporculara kıyasla TOHM'de daha fazla zaman geçirmektedir. Bu durumunda TOHM'nin, sporcuların gelecek kaygıları ile baş etmelerinde ve mesleki anlamda kariyer planlamalarını hazırlamalarında yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla TOHM'de daha fazla zaman geçiren yatılı sporculara daha fazla katkı sağlaması beklenmektedir. Ancak bu beklentinin aksine, *yatılı sporcuların umutsuzluk ve motivasyon kaybı, gündüzlü sporculardan daha yüksektir* (Tablo 11). Üstün ve ark. (2014) üniversitede son sınıfta okuyan öğrencilerin meslek edinmelerine ilişkin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, ailesinin yanında kalan öğrencilerin umutsuzluk ortalama puanlarının anlamlı derecede düşük olduğunu sonucunu elde etmiştir. Çocukluk döneminde itibaren sosyal ilişkilerin başladığı ilk ve önemli desteği sağlayan bir sistem olan aile, birey için bir destek kaynağı olarak diğer destek kaynaklarına kıyasla çok daha etkilidir (Çivilidağ 2003). Bu duruma, yatılı statüdeki sporcuların ailelerinden ayrı

olarak yaşamaları ve gündüzlü statüdeki sporculara nazaran aileleri ile daha az zaman geçirmelerinin neden olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada sporcuların yaşı ile motivasyon kaybı alt boyutunda pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 12). Buna göre, *sporcunun yaşının artmasıyla birlikte motivasyon kaybının da arttığı* sonucuna varılmıştır. Bu durum beklenen ve sebepleri açık bir sonuçtur.

Sporcunun TOHM’de eğitim süresi arttıkça, gelecek ile ilgili duygu ve beklentilerinin azalma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13). Bu durumun TOHM’de eğitim süresiyle birlikte, sporcunun edindiği tecrübe ve yaşadıklarının etkisiyle; TOHM’nin beklentilerini karşılamadığını düşünmesi ve buna bağlı olarak gelecek ile ilgili duygu ve beklentilerinin azalmasının sebep olduğu düşünülmektedir.

Kariyer planlamasında yasal zorunluluklar erkeklerde kadınlara göre daha etkili bulunmuştur (Tablo 18). Bu durum erkeklerin kadınlara göre nakil gibi çalıştıkları ortamı değiştirmeleri ya da gelir getirici ikinci bir iş yapmalarını engelleyici yasal düzenlemeleri göz önüne tutmaları Tablo 28’de elde edilen kariyer planlamadaki sosyoekonomik durumu gözettikleri sonucu ile ilişkilendirilebilir.

Tablo 19’da, Tablo 30’da elde edilen bulgulara benzer şekilde 14-16 yaş arası sporcuların kariyer planlamasında ücreti önemli bir etmen olarak görmelerinde ortalaması en düşük, 17-19 ve 20 yaş üzeri sporcuların ortalaması ise daha yüksek ve birbirine yakındır. Üst yaş grubu sporcuların 14-16 yaş grubu sporculara nazaran sosyal ve ekonomik alanda edindikleri tecrübeler bu sonucun açıklayıcısı olabilir.

Lisede eğitim gören sporcuların kariyer planlamalarını belirledikleri hedefler doğrultusunda yapmaları diğer eğitim durumunda olan sporculara göre anlamlı derecede yüksektir (Tablo 20. BKP ölçeğine verilen ortalama yanıtların eğitim durumuna göre incelenmesi). Bu durumda, sporcuların aynı zamanda birer öğrenci olmaları ve ülkemizdeki eğitim sisteminde, kimi zaman tesadüfi yöntemlerle seçilen yükseköğrenim bölümlerinin sporcuların lise öğrenim süresince belirledikleri kariyer hedeflerinde değişikliklere neden olduğu söylenebilir.

Tablo 28’de yer alan sonuçlara göre kadınların, erkeklerden daha fazla öz yeteneklerini tanıdığı tespit edilmiştir. Tablo 10’da elde edilen erkek sporcuların kadınlara göre daha umutsuz olduğu tespitinden yola çıkarak TOHM’lerde erkek sporcuların da kadınlar gibi öz yeteneklerinin farkına varmalarını sağlayıcı tedbirler alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Erkek sporcuların kadınlardan daha fazla bir şekilde kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözettikleri bulunmuştur (Tablo 28). Bu durumun sebebi olarak, toplumumuzda erkeklerin kadınlara göre aile hayatında geçimi sağlayan ve ihtiyaçları karşılayan kişi rolünü daha fazla üstlenmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim Tablo 18’de “Ülkenin sosyoekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” maddesine verilen yanıt ortalamasının erkeklerde daha yüksek olması bu düşüncemizi desteklemektedir.

Gündüzlü sporcuların “Kariyer planlamada kararlılık” bakımından, yatılı sporculardan anlamlı derecede yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (Tablo 29). Gündüzlü sporcular aile, akraba ve arkadaş çevresi ile etkileşimlerinin neticesinde, kariyer planlama konusunda bilgi deneyim ve tecrübeye ulaşılması bakımından süreklilik, çeşitlilik ve destek olanağına sahiptirler. Ancak yatılı sporcular için bu durum yalnızca arkadaş çevresiyle süreklilik taşımaktadır. Bunun neticesinde kariyer planlamada gündüzlü sporcuların daha kararlı olması elde edilen sonucu açıklayabilir.

Tablo 30’da yer alan sonuçlara göre, 14-16 yaş arası sporcuların “Kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu gözetme” ortalaması en düşük, 17-19 ve 20 yaş üzeri sporcuların ortalaması ise daha yüksek ve birbirine yakındır. Ayrıca *sporcunun yaşı arttıkça, kariyer planlamasında daha fazla sosyoekonomik durumu göz önüne aldığı* aynı tablodan görülebilir. Bu durum 18 yaşa yakın ve üzeri grup için üniversite hayatına başlama ve seçmen rolünün üstlenilmesi ile açıklanabilir.

TOHM’de 1-2 yıldır bulunan sporcuların “Kariyer planlamada kararlılık” puanları en yüksek, 3-4 yıldır bulunanların ise en düşüktür. Ayrıca *sporcunun TOHM’de bulunma süresi arttıkça kariyer planlamadaki kararlılığı azalmaktadır* (Tablo 31). Önceki paragraflarda, TOHM’de eğitim süresi arttıkça, gelecek ile ilgili

duygu ve beklentilerinin azalma eğiliminde olduğu bulgusu, kariyer planlamadaki kararlılığın azaldığı bulgusunu destekler niteliktedir.

Genel bir bakış ile araştırmada elde edilen bulgulara göre, TOHM’de bulunan kadın sporcuların erkek sporculara göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu, yatılı sporcuların umutsuzluk ve motivasyon kaybının gündüzlü sporculara göre daha yüksek olduğu, sporcuların yaşları arttıkça motivasyon kaybının da paralel bir şekilde arttığı görülmektedir. Ayrıca sporcu, yaşı arttıkça paralel bir şekilde, kariyer planlamasında sosyoekonomik durumu daha fazla göz önünde tutmaktadır. Bunun yanı sıra kariyer planlamada gündüzlü sporcuların yatılı sporculara oranla daha yüksek kararlılık gösterdikleri görülürken TOHM’de kalma süresi arttıkça sporcularda kariyer planlamadaki kararlılık düzeyleri azalma yönündedir.

Elde edilen bilgiler ve bulgular çerçevesinde;

TOHM’de bulunan sporcuların akademik ve sportif eğitimlerinde üst seviyede başarılı olabilmeleri, TOHM’den veya liseden üniversiteye, üniversiteden çalışma hayatına geçiş süreçlerinde uyum sağlayabilmeleri, TOHM’den ayrıldıktan sonra kendilerine uygun meslek edinebilmelerini sağlamak amacıyla Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde sporculara rehberlik ve danışmalık hizmeti verebilecek, üniversitelerde örneği bulunan “Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi” benzeri bir merkez kurulabilir. Bu merkez yalnızca TOHM’de bulunan sporcular ile sınırlı kalmadan genel bir şekilde sporculara hizmet sağlayabilir.

TOHM’deki sporcuların akademik ve sportif başarı durumlarını olumsuz etkileyebilecek gelecek kaygısı ve umutsuzluk gibi konularda psikolojik destek ve rehberlik hizmeti kapsamlı olarak sağlanabilir.

Akademik ve sportif yaşamlarını aynı anda sürdürmekte zorluklarla karşılaşan sporcuların, bu durumla mücadelelerinde destek olabilmek amacıyla Avrupa’da birçok spor kulübü, üniversite ve kamu ve sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışmalar yürüttükleri bilinmektedir. Bu kurumlar ile ortak çalışmalar yapılarak iyi uygulama örnekleri ülkemize transfer edilebilir.

AB tarafından gerçekleştirilen hibe programlarında, sporcuların çift kariyer planlamalarına destek olunması amacıyla yapılan uluslararası projeler desteklenmektedir. Bu tür hibe programlarına GSB ilgili birimleri ya da spor federasyonları kanalıyla, başvurucu ya da ortak olarak katılarak oluşturulacak uluslararası konsorsiyumlar eliyle elde edilecek hem mali hem de bilgi kaynağı ile ülkemizde sporcuların kariyer planlamaları konusunda programlar geliştirilebilir.



KAYNAKLAR

- AĞIR M (2007) Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ADIGÜZEL O (2008) Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler Ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya
- ADIGÜZEL O (2009) Shein’in kariyer çapaları perspektifinde süleyman demirel üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt:14 Sayı:2 s:277-292.
- ADLER A (2000) The Science of Living. Yaşama Sanatı. Çeviren: ŞİPAL K, Say Yayıncılık. İstanbul, s:62.
- AHMETOĞULLARI K, GÜNEŞ M (2017) MYO öğrencilerinin kariyer planlaması: Hilvan örneği. *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*. Sayı:13 s:146-165. <http://dx.doi.org/10.23929/jav.372>
- AKTAŞ K (2015) Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1. Sayı: 1. s:26-36.
- ALİSİNAOĞLU F, ULUTAŞ İ (2000) Çocuklarda kaygı ve bunu etkileyen etmenler, *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı: 145. s:15-19.
- ANAFARTA N (2001) Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. Sayı:2 s:1-17.
- ARAS A (2011) Müzik Bölümü Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi: Hacettepe Üniversitesi Ankara Devlet Konservatuvarı Örneği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 31 Cilt:2 s:509-524.

- ARİFOĞLU S (2015) Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- ARGON T, EREN A (2004) İnsan Kaynakları Yönetimi. 1.baskı, Nobel Yayınları, Ankara, s:256-257.
- AŞÇI F H, GÖKMEN H (1995) Bayan hentbolcularda yarışma kaygısı, başarı, spor deneyimi ve atletik yeterlilik ilişkisi, *Spor Bilimleri Dergisi*. Cilt: 6 Sayı:2 s:38-47.
- AYGÜN M (2014) Öğrencilerin Yaşam Amaçlarıyla Gelecek Kaygısı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- AYDIN F (2010) Akademik Başarının Yordalayıcısı Olarak Akademik Güdülenme, Öz Yeterlilik ve Sınav Kaygısı. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- AYDIN A, TİRYAKİ S (2017) Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik bir çalışma (KTÜ örneği), *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi* Cilt: 17 Sayı:4, 715-722.
- AYDIN S (2013) Kırsal Hekimlik Gezici Hizmet Gözlemi Esnasında Dönem-6 Öğrencilerinin Kırsal Hekimlik İle İlgili Kaygı Düzeylerinin ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Tıpta Uzmanlık Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı. Samsun.
- AYTAÇ S (2005) Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları.1.baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, s:276.
- BALTAŞ Z, BALTAŞ A (2017) Stres ve Başa Çıkma Yolları. 34.baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, s:122.

- BARLAS M (2005) İş ve Siyaset Hayatında Kariyer Yapmak. Birey Yayıncılık, İstanbul, s:18.
- BAYRAM C (2008) Kariyer Planlama ve Yönetimi. 1. baskı, Kum Saati Yayın Dağıtım Ltd.Şti, İstanbul.
- BİNGÖL D (2016) İnsan Kaynakları Yönetimi. 10.baskı, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- BİNGÖL H (2011) Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcuların Kariyer Planlama Profillerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- BİNGÖL H (2017) Yükseköğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- BOLAT T, SEYMEN O A (2003) Örgütlerde iş etiği ve kariyer yönetimi ilişkisi: normatif etik boyutuyla bir değerlendirme. *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. Sayı:45 s:3-19.
- BOZGEYİKLİ H, BACANLI F, DOĞAN H (2009) İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordalayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı:21 s:125-136.
- BROWN C, GLASTETTER-FENDER C, SHELTON (2000) Psychosocial Identity and Career Control in College Student-Athletes. *Journal of Vocational Behavior* 56, p: 53–62.
- BROWN D (2002) Career Choice and Development. 4th ed. John Wiley & Sons, Inc. p:60-61.

BÜYÜKÖZTÜRK Ş, KILIÇ ÇAKMAK E, AKGÜN Ö E, KARADENİZ Ş, DEMİREL F (2017) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 23. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

CAN H (1992) Yönetim ve Organizasyon. 2. baskı. Adım Yayıncılık, Ankara. s:314.

CANBAZ S (2001) Samsun Çıraklık Eğitim Merkezine Devam Eden Çırakların Sosyodemografik, Çalışma, Yaşamı Özelliklerinin ve Durumluk-Süreklilik Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Tıpta Uzmanlık Tezi.. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Samsun.

CAPUT-JOGUNA R, CURKOVIC S, BJELIC G (2012) Comparative Analysis: Support For Student - Athletes and The Guidelines for The Universities in Southeast Europe. Sport Science, 5, 21-26.

CÜCELOĞLU D (2000) İnsan ve Davranışı. 10. Baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul.

ÇALIK T, EREŞ F (2006) Kariyer Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. 1. baskı. Gazi Kitabevi, Ankara. s:32-33.

ÇİVİLİDAĞ A (2003) Anadolu Lise ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DEMİR B, ÇALIK A (2017) Bireysel kariyer planlamasında etkili olan faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı:21 s:156-168.

DİLBAZ N, GÜLTEN S (1993) Umutsuzluk kavramı: depresyon ve intiharda önemi. *Kriz Dergisi*. Cilt:1 Sayı:3 s:134-138.

DOLGUN U (2012) İnsan Kaynakları Yönetimi. Ekin Yayınevi, Bursa.

DOĞAN H (2010) Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının 9. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

DUMAN S, TAŞĞIN Ö, ÖZDAĞ S (2009) Beden eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi* Cilt:11 Sayı:3, 27-32.

DURSUN S, AYTAÇ S (2012) Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri ile Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt:10, Sayı:1, s:373-388.

EDİNSEL S (2018) Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamannın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

ERDOĞAN H T (2009) Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.

ERDOĞMUŞ N (2003) Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. İstanbul. Nobel Yayın Dağıtım.

ERYİĞİT S (2000) Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* Cilt:6 Sayı:1, 1-26.

ESMER Y, PABUÇCU H (2019) Stratejik Kariyer Planlama: Bulanık Mantık Yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi* Cilt:34 Sayı:1, 111-124.

EU (2012) Expert Group Education and Training in Sport; “Eu Guidelines on Dual Careers of Athletes”, Recommended Policy Actions in Support of Dual Careers in High-Performance Sport. Brussels, http://ec.europa.eu/assets/eac/sport/library/documents/dual-career-guidelines-final_en.pdf adresinden alınmıştır.

EUROPEAN COMMISSION (2007) White Paper, White Paper on Sport..Brussels: Commission of the European Communities. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0391> adresinden alınmıştır.

FİLİZ B, DEMİRHAN G (2018) Akademik ve Spor Başarı Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Spormetre*, Cilt: 16 Sayı:2 s:138-152.

FREUD S (1993) A General Introduction To Psychoanalysis, Psikanalize Giriş. Çeviren. İLAL KOPTAGEL G, Mert Yayıncılık, İstanbul, s: 229.

FUCHS PX, WAGNER H, HANNOLA H, NIEMISALO N (2016) European Student-Athletes’ Perceptions On Dual Career Outcomes And Services. *Kinesiologia Slovenica*. 22 (2) ISSN 1318-2269 p:31–48.

GEÇTAN E (1993) Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar. 10. baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul. s:175.

GEÇTAN E (1995) Psikanaliz ve Sonrası. 6. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.

GEÇTAN E (1996) İnsan Olmak. 17.baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, s:52,96.

GERANIOSOVA K, RONKAIEN N (2015) The Experience of Dual Career through Slovak Athletes’ Eyes. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*. 66(1). <https://doi.org/10.1515/pcssr-2015-0005>

GSB (2013), TOHM Olimpiyatlara Sporcu Yetiştirecek. Erişim: <http://gsb.gov.tr/HaberDetaylari/1/3738/aaaaaa> Erişim tarihi: 10.03.2019.

- GÜR Ç, KOÇAK N, PİRİR ALAKOÇ D (2014) Meslek Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Davranışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*. Vol 3(4) s:10-23.
- KALAYCI Ş (2010) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KARA F M (2011) Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KARAMAN M (2015) Rekreasyonel Amaçlı Spor Yapan Bireylerin Yaşam Tatmini ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KARATAŞ A (2010) Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri. Etap Yayınevi, İstanbul. s: 172.
- KATKAT ÖZÇELİK M (2017) Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt:5 Sayı:52, s:40-70.
- KIRIMOĞLU H (2010) Türkiye'deki Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu Son Sınıf Öğrencilerinin İstihdam Sorunu Açısından Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Cilt:18 No:1 s:37-46.
- KOLAYIŞ H, SARI İ, KÖLE Ö (2015) Takım sporları ile uğraşan kadın sporcuların imgeleme, güdülenme ve kaygı puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. Cilt: 13 Sayı:2, 129-136.
- KÖKNEL Ö (1993) Liseler İçin Psikoloji. Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul. s:146.
- KULA ŞANLI K, SARAÇ T (2017) Üniversite Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi: Ahi Evran Üniversitesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı 18(1) s:1-16

- KURBANOĞLU S (2004) Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, Cilt:5 Sayı:2, s:137-152.
- KUZGUN Y (2014) Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı. Nobel AkademikYayıncılık, Ankara. s:101-221.
- KÜÇÜK M (2015) Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt:7 Sayı:1 s:1-17. [Electronic Journal] <https://dergipark.org.tr/download/article-file/332688>
- LANIRAN A M, LANIRAN T J (2017) Socio-cultural Career Progression Barriers for Women in Academics: A Case of the Federal College of Education (Special) Oyo, Nigeria. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*. 2(2), 1-10. [Electronic Journal] <https://doi.org/10.9734/ARJASS/2017/31674>
- MERT Z (2017) Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlanan Öğretmenlerin Gelecek Kaygıları, İntihar Düşüncelerinin Saptanması ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖNER N, LE COMPTE A (1983) Durumluk/Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı. Bogaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ÖZÇELİK G, AYBAS M, UYARGİL C (2019) Kişiyeye özgü sözleşmelerin kariyer başarısına etkisinde algılanan istihdam edilebilirliğin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. Cilt:74 Sayı:2, 581-599.
- ÖZDEMİR Y, ARAS M (2015) Sosyal hizmetlerde kariyer yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, 107-121.
- ÖZDEN M C (2001) Bireysel Kariyer Yönetimi. Ümit Yayıncılık, Ankara.
- ÖZDEN M C (2007) Bireysel Kariyer Yönetimi Profesyonelin El Kitabı. Akis Kitap, İstanbul. s:27.

- ÖZEN Y (2011) Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, Cilt:2 Sayı:3 s:81-96.
- PALTİ C (2012) Üniversiteye Hazırlanan Lise Son Sınıf Öğrencilerinde Yükseköğretime Geçiş Sınavı Öncesi ve Sonrasında Benlik Saygısı, Sınav Kaygısı ve Durumluk – Sürekli Kaygı Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- PAPAS R, DIANA L A (1997) Stress, Depression and Anxiety: Treatment by Natural Methods, Stres, Depresyon ve Anksiyete: Doğal Yöntemlerle Tedavi Çeviren: ANAPA T, Epilson Yayınları. İstanbul.
- POLİS AKADEMİSİ (2008) Polis Meslek Yüksekokullarına Giriş Yönetmeliği. Erişim: <https://www.pa.edu.tr/Upload/editor/files/pmyo-giris-yonetmeliği-2018.pdf> Erişim tarihi:15.03.2019.
- QUIGLEY N R, TYMON Jr W G (2006). Toward An Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management. *Career Development International*. CDI 11(6) p:522-543.
- RYBA V T, STAMBULOVA N, RONKAINEN N, BUNDGAARD J (2015) Dual Career Pathways of Transnational Athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 21 p:125-134 <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.06.002>
- SARAÇ T (2015) Ahi Evran Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı ve Umutsuzluklarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.
- SARI B (2016) Lise Öğrencisi Ergenlerde (15-19 Yaş) Problem Çözme Becerileri İle Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- SEBER G, DİLBAZ N, KAPTANOĞLU C, TEKİN D (1993) *Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik*. *Kriz Dergisi*. Cilt: 1 Sayı:3 s:139-142.

SEÇER H (2013) Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.

SGM (2015) SGM Stratejik Plan 2015-2019. s:19.

SOYSAL A, SÖYLEMEZ C (2014) İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Kilis 7 aralık üniversitesi örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. Sayı:14 s:23-38.

STAMBULOVA N, ALFERMAN D, STATLER T, COTE J (2009) ISSP Position Stand: Career Development and Transitions of Athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. 7(4) p:395-412.

SÜBAŞI G (2007) *Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Kaygıyı Yordayıcı Bazı Değişkenler*. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. Cilt:32 Sayı:144. s:3-15.

SÜRÜCÜ F (2012) Matematik Öğretmen Adaylarının Gelecek Kaygısı. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.

ŞENTURAN Ş, AYDEMİR S (2005) Erken Kariyer Planlama İş Başarısı ve Doyumunda Çocukluk Yıllarının Önemi. *Standard Ekonomik ve Teknik Dergi*. Cilt:44 Sayı:525 (2005):74-79.

ŞİMŞEK M Ş, ÇELİK A (2010) Yönetim ve Organizasyon. 2. Baskı, Eğitim Akademi Yayınları, Konya, s:318.

TARHAN N (2012) Genç Arkadaşım. Timaş Yayınları, İstanbul, 2012.

TC Cumhurbaşkanlığı (1982), Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>), Erişim tarihi: 17.04.2019.

TC Resmi Gazete (2018) Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. 09 Kasım 2018. Sayı:30590. Cumhurbaşkanlığı İdare İşler Başkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, Ankara.

TC Resmi Gazete (2015) Olimpik Hazırlık Merkezlerinin Kuruluş, Çalışma, Görev, Yetki Ve Sorumluluk Yönetmeliği. 11 Nisan 2015. Sayı:29323. Başbakanlık Basımevi, Ankara.

TEKTAŞ N (2014) Üniversite Mezunlarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı. s:243-253.

TUNÇER P (2012) Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt:31 Sayı:1. s:203-233.

TDK (2018) Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cb71bc995a155.56569967 Erişim tarihi: 06.10.2018.

TUİK (2018) Türkiye İstatistik Kurumu. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844> Erişim tarihi: 22.11.2018.

TÜRKMEN İ (2014) Kariyer Planlama El Kitabı. Nar Taneleri Projesi. Hat Baskı. s:4-6.

USLU B (2015) Lisansüstü Eğitim öğrencilerde kişisel Başarı ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

UYGUR A (2015) Kariyer Rehberi. Barış Kitap, Ankara, s:93,97.

ÜMMET D (2007) Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Kaygının Cinsiyet Rollerini ve Aile Ortamı Bağlamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

ÜSTÜN G, DEDEKOÇ Ş, KAVALALI T, ÖZTÜRK F, SAPCI Y, CAN S (2014) Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3(2), s:200-221.

VAROL Ş (1990) Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygılarını Etkileyen Etmenler. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

VICKERS E (2018) An Examination of the Dual Career Pathway and Transitions UK Student-Athletes Experience Throughout University Education. Doctoral Thesis. John Moores University, Philosophy, Liverpool.

YAYLACI ÖZDEMİR G (2006) Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği. Hayat Yayınları, İstanbul, s:86.

YETİM A, ŞENEL Ö (2001) Türkiye’de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. *Milli Eğitim Dergisi* Sayı:150.

YÖNEY FIRAT Z, ÖZEL N (2003) Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Okuyan Öğrencilerin Çalışma Hayatından Beklentileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt:3, Sayı:1 [Electronic Journal] <https://www.isguc.org/?p=article&id=26&cilt=5&sayi=1&yil=2003>

EKLER

Ek-1. Anket Formu

TÜRKİYE OLİMPİK HAZIRLIK MERKEZLERİNDEKİ SPORCULARIN GELECEK KAYGILARININ VE BİREYSEL KARIYER PLANLAMALARININ İNCELENMESİ ANKET FORMU

Değerli sporcu; Bu form “*Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerindeki Sporcuların Gelecek Kaygılarının ve Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi*” konulu yüksek lisans tez çalışması için gerekli verileri karşılamak üzere hazırlanmıştır. *Lütfen gelecek ile ilgili kaygı, beklenti ve umutlarınıza dair sorulara ve hem sporcu hem de öğrenci olmanızı göz önünde bulundurarak kariyer planlamanızla ilgili sorulara uygun boşluğu işaretleyerek cevap veriniz. *Burada doğru ya da yanlış cevap bulunmamaktadır, bu sebeple lütfen bütün maddeleri yanıtlayınız.

Bilal Çağlayan
Kırıkkale Üniversitesi

- 1) Cinsiyetiniz? ()K ()E
- 2) Doğum yılınız?
- 3) Eğitim durumunuz
() Lise
() Önlisans
() Lisans
- 4) Spor branşınız?
- 5) Lisans Eğitiminizde bölümünüz
() Antrenörlük
() Spor Yöneticiliği
() Rekreasyon
() B.E. Öğretmenliği
- 6) TOHM’de ne kadar süredir bulunmaktasınız?(yıl/ay)
- 7) TOHM’de hangi statüde eğitim görüyorsunuz?
() Yatılı
() Gündüzlü

	BECK UMUTSUZLUK ÖLÇEĞİ	EVET	HAYIR
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum		
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.		
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.		
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.		
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.		
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.		
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.		
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.		
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiç bir neden yok.		
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı		
11	Gelecek benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.		
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.		
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.		
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.		
15	Geleceğe büyük inancım var.		
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.		
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.		
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.		
19	Kotu günlerden çok, iyi günler bekliyorum.		
20	İstediğim her şeyi elde etmek için caba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.		

BİREYSEL KARİYER PLANLAMA ÖLÇEĞİ	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Değişikliklere uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Yasal zorunluluklar (doğu görevi, 2.iş yasağı vb.) kariyer planlarımda etkili oldu.	1	2	3	4	5
3. TOHM hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	1	2	3	4	5
4. Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	1	2	3	4	5
5. Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.	1	2	3	4	5
6. Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	1	2	3	4	5
7. Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı, kolaylaştırmaktadır	1	2	3	4	5
8. Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	1	2	3	4	5
9. Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	1	2	3	4	5
10. Takdir edilmek beni motive eder.	1	2	3	4	5
11. Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	1	2	3	4	5
12. Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	1	2	3	4	5
13. Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	1	2	3	4	5
14. Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	1	2	3	4	5
15. TOHM, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
16. Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	1	2	3	4	5
17. Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.	1	2	3	4	5
18. Kariyer planımı yaptım.	1	2	3	4	5
19. Spor alanındaki kariyer fırsatlarının farkındayım.	1	2	3	4	5
20. Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	1	2	3	4	5

Ek-2. Araştırma İzni



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Spor Hizmetleri Genel M¼d¼rl¼ė¼

Sayı : 97405614-100-E.366165
Konu : Tez Çalışması İzni Hk.

08/04/2019

GENEL M¼D¼RL¼K MAKAMINA

Bilal ÇAĞLAYAN'ın 02.04.2019 Tarih ve 170045 Sayılı dilekçesinde, "T¼rkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerinin B¼nyesinde Yer Alan Sporcuların Gelecek Kaygılarının ve Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" konulu çalışmayı yapmayı planladığı belirtilmiştir.

Makamlarınızca da uygun g¼r¼ld¼ė¼ takdirde; Bilal ÇAĞLAYAN'nın yapmayı planladığı s¼z konusu çalışmada sporculara ait kişisel verilerin gizli kalması ve yapılacak çalışmanın sonucunun Genel M¼d¼rl¼ė¼m¼ze bildirilmesi koşulu ile gerekli m¼saadenin verilmesi hususunu olurlarınıza arz ederim.

 e-imzalıdır

Mustafa ELDURAN
Araştırmacı

OLUR
08/04/2019

 e-imzalıdır

Murat KOCAKAYA
Genel M¼d¼r a.
Genel M¼d¼r Yardımcısı V.

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

rnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Altındağ/ANKARA

Bilgi için: Z¼leyha ÖÇALAN
Sportif Eğitim Uzmanı

Ek-3. Ölçek Kullanım İzni

DOKTORA TEZİ ANKET KULLANIM İZNİ Gelen Kutusu x

Bilal Çağlayan <cağlayanbilal@gmail.com> 18 Mart Pzt 14:02

Alıcı: sedinsel

Sayın Sercan Edinsel,
Gençlik ve Spor Bakanlığında Spor Hizmetleri Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktayım. Kırıkkale Üniversite Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Doç. Dr. Sinan Ayan danışmanlığında devam eden "Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerindeki Sporcuların Gelecek Kaygıları ile Çift Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans çalışmamda Doktora Tezinizin BİREYSEL KARIYER PLANLAMA ÖLÇEĞİNİ kullanmak için izninizi talep ediyorum.
Bilgilerinize sunar, yardımlarınızı beklerim.

Bilal Çağlayan

sedinsel@gmail.com 18 Mart Pzt 17:22

Alıcı: ben

Merhaba Bilal bey,

Uygun şekilde atıfta bulunmanız halinde kullanmanızda bir sakınca yoktur. Saygılar.

Bilal Çağlayan <cağlayanbilal@gmail.com> şunları yazdı (18 Mar 2019 15:02):

[Yanıtla](#) [Yönlendir](#)

Gülten Sönmez Seber 19 Mar 2019 11:24

Alıcı: ben


Kolaygelsin Gözüründen operim..

Bilal Çağlayan <cağlayanbilal@gmail.com>, 19 Mar 2019 Sal, 10:10 tarihinde şunu yazdı:

Sayın Gülten Seber Hocam,
Kırıkkale Üniversite Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Doç. Dr. Sinan Ayan danışmanlığında devam eden "Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerindeki Sporcuların Gelecek Kaygıları ile Çift Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans çalışmamda, Umutsuzluk Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirliliği çalışmamda ekte bulunan ölçeği kullanabilmek için izninizi talep ediyorum.
Bilgilerinize sunar, yardımlarınızı beklerim.

Bilal Çağlayan
Kırıkkale Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Sevgi ve saygılarımla,



Prof. Dr. Gülten Sönmez Seber
Klinik Psikolog
Ev Adresi: Gültepe Mah. Üniversite Evleri
Yamanel Sokak No. 11
26040 Eskişehir Türkiye
Bodrum Ev: Torba Mah. Menekşe Sok. No 15 Bodrum Muğla

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Bilal ÇAĞLAYAN
Doğum Yeri ve Yılı : Kırıkkale -1981
E-posta : caglayanbilal@gmail.com

Eğitim Durumu

Lise :Kırıkkale Anadolu İletişim Meslek Lisesi
Lisans :Kırıkkale Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Spor Yöneticiliği Bölümü

Mesleki Deneyim

Memur - Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (2008)
Sportif Eğitim Uzmanı - Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (2009)
Gençlik ve Spor Uzman Yrd. - Gençlik ve Spor Bakanlığı (2014 - Devam ediyor)

Yabancı Dil

İngilizce - 2017 Nisan YDS (76,25)

Diğer Bilgiler

Proje Koordinatörü -AB Erasmus+ Spor, “Sport and Physical Activity Against Children Technology Addiction”,
Proje Süresi 18 Ay (01.01.2018 - 30.06.2019)
Proje Ülke Yürütücüsü -AB Erasmus+ Spor, “Ride to Learn in Europe”,
Proje Süresi 24 Ay (01.01.2018 – 31.12.2019)