



**BİREYSEL KARIYER PLANLAMA VE GELECEĞE İLİŞKİN
UMUTSUZLUK İLİŞKİSİ: SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Alper NAS

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANA BİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2024

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Alper NAS

24.06.2024

BİREYSEL KARIYER PLANLAMA VE GELECEĞE İLİŞKİN UMUTSUZLUK İLİŞKİSİ: SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR

ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Alper NAS

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Haziran 2024

ÖZET

Araştırma, spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek ile ilgili umutsuzluk seviyelerini ve bireysel kariyer planlamalarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya, spor eğitimi alan üniversite öğrencileri arasından rastgele örnekleme metoduyla belirlenen 333 öğrenci gönüllü olarak katılmış ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları uygulanmıştır. 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 öğrencilerin demografik bilgilerini ortaya koymak amacıyla, araştırmaya uygun olarak hazırlanan 5 soruluk kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada betimleyici istatistikler ile birlikte Pearson korelasyon analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi, tek yönlü varyans analizi (Anova), Post-Hoc (Tukey HSD) ve t testi gibi istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Dolayısıyla, Beck umutsuzluk faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler alt faktörü kadın ortalamasının, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Kadınların motivasyon kaybı puanları ortalaması, erkeklerin motivasyon kaybı puanlarından düşük bulunmuştur. Beck umutsuzluk ölçeği ile bireysel kariyer planlama değişken arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri düşükçe; bireysel kariyer planlama düzeyinin artmakta olduğu söylenebilir.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : Bireysel kariyer planlama, Kaygı, Umutsuzluk
Sayfa Adedi : 81
Danışman : Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL CAREER PLANNING AND
HOPELESSNESS FOR THE FUTURE: A RESEARCH ON STUDENTS OF THE
FACULTY OF SPORTS SCIENCES

(M. Sc. Thesis)

Alper NAS

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF HEALTH SCIENCES

June 2024

ABSTRACT

The research was conducted to examine the future despair levels and individual career planning of university students studying sports. 333 students, selected by random sampling method among university students studying sports, participated in the research voluntarily and the data collection tools used in the research were applied. In the research, the data collection tool was the "Individual Career Planning Scale", which was created by Edinsel (2018) using the survey questions used in Erdoğan's (2009) study and applied the validity study and factor analysis method, and the validity and reliability study in our country, developed by Beck et al. and Seber. et al. (1993) and a 5-question personal information form prepared in accordance with the research were used to reveal the demographic information of the students. Accordingly, statistical methods such as Pearson correlation analysis, Simple Linear Regression Analysis, one-way analysis of variance (ANOVA), Post-Hoc (Tukey HSD) and t-test were applied along with descriptive statistics in the study. Therefore, it was observed that the female average of the Beck hopelessness factors, feelings and expectations about the future sub-factor, was significantly lower than that of male participants. The average motivation loss scores of women were found to be lower than the motivation loss scores of men. There is a moderate negative relationship between the Beck hopelessness scale and the individual career planning variable. In this context, as the hopelessness levels of university students decrease; It can be said that the level of individual career planning is increasing.

Science Code : 1301
Key words : Individual career planning, Anxiety, Hopelessness
Page Number : 81
Supervisor : Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

TEŞEKKÜR

Araştırma, yüksek lisans tezi çalışması kapsamında spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek kaygıları ile bireysel kariyer planlamalarının incelenmesini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda, öğrenci ve sporcu öğrencilerin sportif ve eğitim hayatına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek kaygıları ile bireysel kariyer planlamalarını ele alan bu araştırma, kişisel bir çalışmanın ürünü olmasının yanında çok değerli insanların da katkısı ve desteğiyle gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışmam süresince göstermiş olduğu anlayış ve hoşgörü ile birlikte bilgi ve tecrübelerinden istifade ettiğim tez danışmanım Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU'na, değerli jüri üyesi hocalarım Doç. Dr. Serkan KURTİPEK ve Dr. Öğr. Üyesi Yalçın UYAR'a, desteklerinden ötürü değerli arkadaşım ve kardeşim Murat YILMAZ ve Rıdvan ÇELİK'e, araştırmanın veri toplama sürecinde desteklerini esirgemeyen tüm öğrencilere, sadece bu süreçte değil her zaman sonsuz ilgi, sevgi ve destekleriyle yanımda olan sevgili aileme ve arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. Kaygının Tanımı ve Türleri	5
2.1.1. Kaygının nedenleri.....	9
2.1.2. Kaygıyı etkileyen faktörler	10
2.1.3. Gelecek kaygısı.....	12
2.1.4. Umutsuzluk.....	13
2.2. Kariyer Kavramı, Planlaması ve Evreleri	14
2.2.1. Kariyer kavramı ve planlaması	14
2.2.2. Kariyer evreleri	19
2.2.3. Bireysel kariyer planlama	22
2.3. Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Faktörler.....	24
2.3.1. Demografik faktörler	25
2.3.2. Kişisel özellikler ve yetenekler.....	27
2.3.3. Sosyal ve kültürel faktörler.....	27
2.3.4. Yasal ve ekonomik faktörler.....	29
2.3.5. Öğrenci sporcularda çift kariyer planlaması	30
3. YÖNTEM.....	35

	Sayfa
3.1. Araştırmanın Modeli.....	35
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	35
3.3. Verilerin Toplanması.....	35
3.3.1. Kişisel bilgi formu.....	35
3.3.2. Beck Umutsuzluk Ölçeği.....	36
3.3.3. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği.....	36
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	37
4. BULGULAR.....	39
4.1. Demografik Bilgiler.....	39
4.2. Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Bireysel Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	40
4.3. İlişki Analizi(Pearson Çarpım Moment Korelasyon).....	52
4.4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	53
5. TARTIŞMA.....	55
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	61
6.1. Öneriler.....	62
KAYNAKLAR.....	63
EKLER.....	71
EK-1. Etik Komisyon İzni.....	72
EK-2. Kurum İzin Yazıları.....	74
EK-3. Anket Formu.....	77
EK-4. Ölçek Kullanım İzni.....	80
ÖZGEÇMİŞ.....	81

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Ölçeklerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri	38
Çizelge 4.1. Katılımcı öğrencilerin kişisel özellikleri ve okul, sınıf ve bölüm dağılımı	39
Çizelge 4.2. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu	40
Çizelge 4.3. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamanın yaş değişkenine göre farklılaşma durumu	43
Çizelge 4.4. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının öğrenim gördüğü üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu	44
Çizelge 4.5. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre farklılaşma durumu.....	48
Çizelge 4.6. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının öğrenim gördüğü sınıf derecesi değişkenine göre farklılaşma durumu.....	50
Çizelge 4.7. Beck umutsuzluk ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişki analizi	52
Çizelge 4.8. Bireysel kariyer planlamasının umutsuzluk düzeyi tarafından yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	53

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simgeler	Açıklamalar
%	Yüzde Değeri
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
CI	Koşul İndeksi (Condition Index)
F	İstatistiklerin Anlamlılığını Sınamadaki Değer
N	Örneklem Büyüklüğü
P	Anlamlılık Derecesi
R	Değişkenler Arası İlişki Miktarı
R ²	Belirlilik Katsayısı
Sd	Serbestlik Derecesi
SH	Standart Hata
Ss	Standart Sapma
t	t-Testi Sonucu Elde Edilen Değer

Kısaltmalar	Açıklamalar
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
BKP	Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği
BUÖ	Beck Umutsuzluk Ölçeği
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TDK	Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Araştırmada spor eğitimi veren üniversiteler de bulunan öğrencilerin geleceğe dair endişe, kaygı, umutsuzluk benzeri duygulara sahip olup olmadıklarını tespit etmek ve yaş kriteri baz alındığında kariyer planlama aşamalarından ilki olarak görülen keşfetme evresinde olduklarından dolayı, kariyer hedefleri ile ilgili planlarını belirlemek ve eğitim aldıkları üniversiteler ile ilişkilerini ortaya çıkarmaktır.

Günümüz dünyasında artan globalleşme ve küreselleşme, teknolojinin insan hayatının önemli bir faktörü olmasından kaynaklı kişileri yoğun bir değişim ve gelişim içerisine sürüklemektedir. Toplum olarak bu zaman zarfında hayatlarını sürdürmek zorunda olan kişiler, hâlihazırdaki düzene uyum sağlamak durumundadır. Bahsi geçen kişilerin ilgili konu ile ilgili gelişip şekil alan bir uzlaştırıcı görevinde olduğu söylenebilir. Küresel dünya, kişileri zorlu hayat şartlarına çekmekte ve kişiler bu koşullar altında davranış sergilemektedir [1].

İnsan sosyalleşebilen bir canlıdır. Doğduğu andan beri insan sosyal bir çevre içinde, etrafındaki herkes ve her şeyden etkilenmektedir. Bu manada ilk olarak da aile gelmektedir. İnsanın ailesi ile olan birlikteliği, doğumundan itibaren, hayatı boyunca etkileşimde bulunacağı bireylerden oluşur. İnsanın temelde kişiliğinin oturarak şekil bulması ve gelişim göstererek süregelen hayatı boyunca olan güven duygusunun temelini kazandığı yer ailesinin yanısırdır. Bununla birlikte ailenin istekleri, hedefleri, yaşam tarzı, tutumu, kaç kardeşi olduğu, kişide kaygının oluşmasında önemli etkenler olarak kabul edilmektedir [2].

İlk yıllarda sadece ailesi ile etkileşimde olan birey, en önemli desteği de yine ailesinden görür. Başka etkileşim çevresinde bulunan arkadaşlarına ve çevresiyle iletişim içine gireceği ergenlik dönemine kadar ki sürenin önemli bir büyüklüğünü de yine ailesiyle birlikte geçirir. Buluş çağına geldiğinde bireyin ailesiyle geçirmek istediği süre azalır ve etkileşim içinde olduğu arkadaşları ve çevresiyle daha çok vakit geçirmek ister. Ergenlik çağında bireyin anne ve babasına bağlılığı azalır. Ruhun ve bedeninin değişimlere uğrayan birey, çevresinde bulunan bireylerle etkileşime girer ve mesleki arayış içine girer. Türkiye de mevcut genç kişi sayısının Avrupa Birliğinde bulunan ülkelerden fazla olduğu belirlenmiştir. Adres Kayıt Sistemi (ADNKS) aracılığıyla 2022 yılı sonunda Türkiye'deki toplam popülasyon 85 milyon 279 bin 553 iken 15-24 yaşlarındaki genç popülasyon 12 milyon 949 bin 817'ye ulaşmıştır.

Genç popülasyon oranı toplam popülasyonun %15,2'sini denk gelmiştir. Nüfus projeksiyonlarına göre genç popülasyonun toplam popülasyon içindeki düzeyinin 2030 da %14,0, 2040 da %13,4, 2060 da %11,8 ve 2080 de %11,1'e gerileyeceği tahmin edilmiştir [3].

Eğitimin toplumda önemli etkileri vardır ve diğer bilim, sosyal kurum ve olgularla iletişim ve etkileşim içindedir. Çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, spor ile eğitimin birbirlerine olumlu etki sağladığı görülmüştür. Sporun gündelik hayatta bir hayat biçimi olarak yer alması, eğitim alan öğrencilerin akademik anlamda da olumlu etkilendiğini göstermektedir. Spor ile okulda ki başarıları göz önünde bulundurulduğunda pozitif bir korelasyon görüldüğü gibi, doğru eğitim tercihleri yapmanın da spor eğitimi üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir [4].

Üniversiteler öğrencilerin hem eğitim hayatı hem de spor eğitimleri açısından kendilerine önemli katkı sağlayabileceği bir yer olarak düşünülebilir. Üniversite de bulunan öğrencilerin yaş ortalaması göz önünde bulundurulduğunda ileriye dönük kariyer planı yapacakları keşfetme döneminde bulundukları söylenebilir. Bu bağlamda öğrenciler üniversiteleri evi, arkadaşlarını ve hocalarını da ailesi gibi gördüğü varsayılabilir. Ayrıca Anayasanın 58. maddesin de değinilen “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 yetiştirme 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 yine 59. Madde de değinilen; “Devlet, her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder. Devlet başarılı sporcuyu korur.” hükümleri ışığında gençler ve sporcular üzerindeki görev ve sorumlulukları açıkça görülmektedir [5].

Araştırma sonucunda elde edilmek istenen, spor eğitimi veren üniversiteler de bulunan öğrencilerin geleceğe dair endişe, kaygı, umutsuzluk benzeri duyguları hissedip hissetmediklerini meydana çıkarmak ve yaş kriteri göz önünde bulundurulduğunda kariyer planlama aşamalarından ilki olarak görülen keşfetme evresinde olduklarından dolayı, kariyer hedefleri ile ilgili planlarını ortaya çıkarmak ve eğitim aldıkları üniversiteleri ile ilişkilerini ortaya koymaktır. Böylelikle okul ve spor hayatlarında başarılı olmalarını sağlamak adına

öneri de bulunmak, eğitim gördükleri üniversitelerde geçirdikleri süre zarfında gelecekte hedeflerini planlayabilecekleri ve gerçekleştirebilecekleri hakkında bilgilendirmektir.

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.

Araştırmanın amacı

Bu çalışmanın amacı, spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek ile ilgili umutsuzluk seviyelerinin ve kariyer planlamalarının saptanması, çalışma sonuçları kapsamında konuya dair yeni fikirlerin geliştirilmesi ve spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek ile ilgili umutsuzluk ve bireysel kariyer planlamaları incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek ile ilgili umutsuzluk seviyeleri ile bireysel kariyer planlamalarının belirlenmesinde, özellikle pandemi sonrası yapılacak olan bu araştırmada ele geçen sonuçlar ile daha önce gerçekleşen benzer araştırmalar çerçevesinde değerlendirilmesi ve tartışılması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın önemi

Bu çalışma, Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin geleceğe dair umutsuzluk seviyeleri ile bireysel kariyer planlamalarının saptanması, elde edilen bulguların göz önünde bulundurularak literatüre katkı vermesi adına yapılmıştır. Çalışmanın, Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesindeki öğrencilerin örnekleminde gerçekleştirilmesi sonucunda elde edilen bulguların literatür kapsamında değerlendirilmesi ve tartışılması ve bu sayede literatüre katkıda bulunulması araştırmayı önemli kılmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Bu araştırma, Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinde okuyan 333 öğrenciyi kapsamaktadır. Ayrıca;

- Araştırma Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinde okuyan 333 öğrencinin verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

- Araştırma; Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi ile sınırlıdır.
- Araştırma, kullanılan ölçme araçlarının geçerliği ve güvenirliği ile sınırlıdır.
- Araştırma, 01.01.2024-01.04.2024 tarihleri arasında Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir ve bulgular örnekleme bulunan öğrencilerin veri toplama aracını kullanırken verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
- Araştırma, kullanılan istatistiksel tekniklerle sınırlıdır.

Araştırmanın sayıltıları

- Çalışmanın amacını açıklayıcı ve amaçların gerçekleşmesi düzeyine ilişkin anketleri doldurulmasına ilişkin açıklamaların doğru şekilde aktarıldığı ve araştırmaya katılanların açıklamaları doğru anladıkları,
- Çalışmada yararlanılan veri toplama araçlarının, çalışmanın gayesine hizmet eder nitelik ve yeterlilikte olduğu,
- Çalışmaya katılan öğrencilerin hiçbir tesir altında kalmadığı, çalışmaya gönüllü bir şekilde katıldığı, aynı zamanda tarafsız olduğu ve sorulara açık ve doğru yanıt verdiği,
- Çalışmanın konusuna dair erişilen kaynaklardan sağlanan bilgilerin ve verilerin tarafsızlığı gösterdiği,
- Çalışma grubunun evreni gösterme kabiliyeti olduğu farz edilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kaygının tanımı, türleri, nedenleri, etkileyen faktörler, gelecek kaygısı, umutsuzluk, kariyer kavramı, planlaması ve evreleri, bireysel kariyer planlamada etkili faktörler ve öğrencilerde çift kariyer planlaması ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmektedir

2.1. Kaygının Tanımı ve Türleri

Bireyin kaygıyla yüzleşme biçimi, bireyin yaşamındaki karşılaştığı olaylarla ilişkili olarak mevcut yaşının da verdiği etkiye göre kişiler arasında farklılık gösterir. Bireyin bir yarışmaya ya da sınava hazırlanması, bir iş bulması, meslek tercihi, evleneceği insanı seçmek gibi birçok değişik yaşamsal olayları da bireyin gelişim dönemine göre bireyde kaygı oluşturan durumlardır. Kişide kaygının çok görüldüğü dönemin, kişinin ergenlik ve gençlik evresi olduğu bilinmektedir [6].

Kişilerin duygularının adlandırılmasına benzer, kaygıyı da tanımlarken net bir tanım yapmak oldukça zordur. Kaygı; üzüntü, korku, sıkıntı, sonucu bilememe, umutsuzluk, çaresizlik, başarısızlık duygusu, yargılama ve benzeri duygulardan bir veya birden fazlasını barındırabilir. Kaygı, bireylerin genelde günlük hayatlarında sıkça hissettikleri ve bireylerde tedirginlik ve huzursuzluk oluşturan; hayat tarzlarına göre yetişkinler ve çocuklarda farklı biçimde görülen gerginlik ve sinirlilik gibi duygusal bir durumdur. Kişiyi bazı zamanlarda yapıcı ve yaratıcı davranışlar ve tutum içinde olmaya iten, bazı zamanlarda ise kişiyi yapıcı ve yaratıcı davranış ve tutumlarda bulunmasına mani olarak, huzursuzluk içinde olmasına neden olur [7,8].

Dert, gam, tasa, üzüntü olarak açıklanan kaygı farklı olarak fiziksel, ruhsal ve davranışsal zıt etkenlerden veya vakalardan meydana gelen birçok yönlü içsel nitelik adı altında açıklanmaktadır [9,10].

Kişilerin kaygıyı gelecekle bağlantılı bir şekilde karamsarlık yaratan, negatiflik içeren, umutsuzluk, verimsizlik, ve travma hissettiren his durumları ile bağlamlandırılmasının yanında, kaygı, sosyal ve fiziki ortamdan gelecek tehlikelere karşı bireyi gereksinim olan ahengi sağlama, uyarma ve yaşamı devam ettirebilmesine bilgi sağlayarak kişinin motivasyonunu artıran, tavır ve davranış halini, tehdit ve tehlikelerle mücadele vermek için

uyum sağlamasına yardımcı kişisel duyguları, bilimsel öğeleri ihtiva eden ruh halini de içermektedir [11].

Cüceloğlu; kaygı için, kişinin bir uyarana yüz yüze geldiği zamanda yaşadığı duygusal ve zihinsel değişimlerin ortaya çıkması ile kendini gösteren uyarılmışlık halidir demektedir. [7].

Kaygı (anksiyete) (endişe) korku ile benzerlik gösteren bir duygudur. Genellikle, gelecekte sanki olumsuz bir durum meydana gelecekmiş gibi düşünülür ve bu şekilde ifade edilir. Bazıları ne yapacağını ve nasıl davranacağını bilemediğini belirtir, bazıları ise yanlış şekilde düşündüğünden dolayı, kararsızlığından şikayet eder. Kimilerinde de sanki gelecekte aksi bir şey olacak kaygısı, kimilerinde de hastalanacağı korkusu vardır [12].

“Psikanaliz’e Giriş” kitabında Freud, birbirleriyle anlam olarak benzer olan korku ve kaygı kavramlarını ayırmış ve korku kelimesinde dikkatin doğrudan bir nesneye yöneltildiğini fakat kaygının bir duruma ait olup, nesne ile bir ilişki içinde olmadığını izah etmiştir [13].

Horney ise kaygı ve korkunun benzer ve farklı yönlerini şu şekilde açıklamıştır: “İkisinin de tehlike ya da olumsuz bir durum ile aynı oranda, kaygı ve korku duygularında, korkuyu meydana getiren tehdit nesnel ve belli bir durumdayken, kaygıyı meydana getiren tehdit öznel ve gizli biçimdedir. Kaygıyı yaşama seviyesi, var olan durumun “kişi için önemi” ile orantılıdır ve kişi bu hissi oluşturan asıl etkenlerin farkına varmaz.” [14].

Aileler soğuk algınlığı geçiren veya sivilcesi çıkmış çocuğunu kaybetme korkusunu yaşarsa bu duygu durumu kaygı olarak ifade edilir; ancak çocuğu ciddi bir hastalık geçiriyorsa ailelerin bu olaya verdiği tepki ise tam anlamıyla korkudur. Benzer biçimde yüksek bir yerden aşağı doğru bakarken veya kendine güvendiği bir alanda düşüncelerini dile getirirken korku yaşarsa vermiş olduğu tepki kaygı (anksiyete) diye de açıklanabilir; öteki yandan, ıssız kasvetli bir yolda kaybolmuş bireyin hissettiği duygu ise korkudur. Bundan ötürü, korku ve kaygı sade ve net bir şekilde ayrılabilir. Korku, kişinin yüzleştiği tehlikenin büyüklüğüyle eşdeğer bir duygu durumudur, halbuki kaygıda, duruma eş değer olmayan, genellikle gerçek olmayan tehlikeli bir olay karşısında geliştirilen bir tepkidir [15].

Kaygının yapılmış olan tanımlarına bakıldığında ümitsizlik, kuşku, tehlike, sıkıntı, korku, endişe gibi kavramların yer verildiği görülmektedir. Bu kavramlar hepsi bir arada düşünüldüğünde kaygı; bireylerin gelecekte ya da yakın zamanda yaşayabilecekleri olayın, bireyin kontrolünde olmaksızın, beklediğinin dışında negatif şekilde sonuçlanacağını düşünmesiyle yaşadığı karamsarlık, endişe ya da huzursuzluk hali olarak tanımlanabilir.

Kaygının bireylerde değişik durumlarda olduğu görülmektedir. Bireylerin bazen yaşadıkları olay ve durumların etkisinde oldukları süre boyunca kaygı hissedebilecekleri bazen de yaşamlarında içsel olarak sürekli kaygı durumunda olabilirler. Durumluk kaygı, yaşanan koşullara bağlı olarak yaşanır ve kişiyi mecbur eden olay veya durumun son bulmasının ardından kaygıya ilişkin etkiler de artık görülmez. Kişiyle birlikte var olan sürekli kaygı ise değişik olay ve durumlarda normalden fazla kendisini gösterir ve kişinin hayatının tamamında varlığını gösterir [16].

Durumluk kaygı, bireyin strese maruz kaldığı anlarda hissettiği tembihleme ve beraberinde huzursuzluk ve gerginlik halinin meydana gelmesidir [7]. Kişiler tarafından bazı hususların tehdit edici bir durum gibi hissedilmesi duygusal açıdan bir yankı verilmesiyle beraber durumluk kaygıya açıklama şeklinde, kişinin stresten ötürü büründüğü halden dolayı öznel korku olarak tanımlanmaktadır [17].

Olaya ve durumlara göre değişiklik belirten bu kaygı türüne sürekli rastlanılmaktadır. Bireyin karşılaştığı ve tehdit olarak anlamlandırdığı durumlarda, durumluk kaygı üst seviyededir, aynı zamanda tehlike şeklinde belirtmediği hususlarda ise alt seviyededir. Birçok insan yaşamının bazı evrelerinde kendisi aracılığıyla gerçekleşmiş, huzursuzluk ve rahatsızlık doğuran aynı zamanda tedirgin eden duyguların oluşmasında etkisi olan durumluk telaş otonom sinir sistemi üzerinde de ilgili belirtileri meydana getirmektedir. Geçici bir durum olan durumluk kaygı genel olarak tehlikeli sonuçlar doğurmaz [18].

Kaygı düzeyi yüksek olan bireylerde ise sürekli kaygı, bireyin kaygı yaşamına göstermiş olduğu bağımlılık şeklinde tanımlanabilen bir durumdur. Bu endişe çevredeki dış etmenlere bağılılık göstermeksizin iç kaynaklı bir kaygı çeşididir. Bireyde var olan farklı ve şekli özelliklerinden ötürü sürekli kaygıya aynı zamanda kronik endişe şeklinde tanımlanabilir. Bireye sıkıntısı olmayan hususların birey aracılığıyla tehdit edici ve tehlike oluşturmasıyla

meydana çıkan mutsuz ve can sıkıcı bir duygudur. Birey, sürekli şekilde tehdit oluşturan olumsuz durumlara tepki vermek amaçlı sürekli kaygıyı kullanır [19].

Sürekli kaygı şu şekilde ifade edilebilir;

- Durumluk endişeye kıyasla sürekli ve sabittir.
- Sürekli endişenin şiddeti ve süresi kişiye nazaran değişebilir.
- Kişinin sürekli endişe düzeyinde, kişinin benlik yapısı etkili olur.
- Bireylerin bir durumu tehdit biçiminde görmesi ve yorumlaması sürekli kaygının oranının da değişiklik gösterir [19].

Genellikle kuruntulu ya da kuşkulu olarak görülen kişiler yaşamlarında mevcut olan uyarıcıları tehdit edici unsur gibi algılamaya eğilimlidirler. Bir başka deyişle böyle bir tutum göstermeleri, bu tutumun kişilerin kişiliği ile bütünleşmesinden kaynaklıdır. Bahsedilen bu kaygı türü sürekli kaygı olarak ifade edilmektedir. Farklı açıdan, iş başvurusu yapmış bir kişinin mülakattan önce veya sınava girmiş evladını beklemekte olan anne ve babanın gergin ya da kaygılı olma durumuna ise durumluk endişe şeklinde adlandırılmaktadır. Tehdit arz eden koşullara, kişinin yaşamış olduğu devamlı olmayan durumla bağlantılı şekilde oluşan endişe için durumluk kaygı tanımından yararlanılmıştır. Devamlı huzursuzluk halinde olanların sürekli kaygıyı ise, içsel kaynaklı olarak dışardan gelen tehditlere bağımsız olarak, özel hayatın veya öz değerlerinin tehdit altında görmesi, bu durumu huzursuzluk ve stres verici olarak tanımlaması sonucunda hissettiği kaygı biçiminde ifade edilmektedir. [20,21]

Bununla beraber sürekli kaygı bireyin kaygı yaşamına alışkanlığı olarak da tanımlanabilir. Objektif ölçütlere göre tarafsız olan durumlar kişi tarafından özünü tehlikeye sokan ve tehdit edici görülmesi sonucunda ortaya çıkan mutsuzluk ve hoşnutsuzluk duygusu devamlı endişe olarak ifade edilir[21].

Böylelikle kaygı bünyesinden meydana gelen sürekli olarak içten ve dıştan meydana gelen durumluk olarak ikiye bölünen kaygıda, durumluk kaygı kişinin içinde bulunmuş olduğu durumu tehlikeye sürükleyici bulması, tehdit edici olarak anlaşılmasından ve değerlendirilmesinden meydana gelmektedir ve tehdit oluşturan faktörler kaybolduğunda bu endişe seviyesi azalır. Bununla beraber, devamlı endişe tehdit oluşturan içsel ve dışsal etkenler aradan kalkmış olsa da devamlılık gösterir [12].

Ne şekilde gerçekleştiği önemsemeksizin endişe ve ardından çözüm yolu bulunmaması ve çözümsüzlük durumu, kişinin yaşamında gereken sorumlulukları gerçekleştirmesi için gerek duyduğu yetenekleri ilerletememesinin aynı zamanda karakterini meydana getiren ana unsurlara yabancı kalmasının işaretidir. Böylece sorumluluklarını gerçekleştirme yeteneklerinden mahrum kalan kişi, uğraş ile dolu hayatında güvensizlik, kimsesizlik ve yetersizlik ruh haline bürünmektedir. Farklı şekilde açıklanacak olursa çocukluk zamanından bugüne kişide mevcut düşük seviyede aynı zamanda srekliplik gösteren kaygı, kişinin gündelik hayatında gözlemlenen değişik durumlardan kaynaklanan zorluklara bağımlı olarak yaşanmaktadır [22].

2.1.1. Kaygının nedenleri

Olaylar karşısında duyulan kaygının derecesi kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bu sebepten ötürü kaygıyı iyi şekilde ifade edebilmek için kaygının meydana gelmesinde etken olan sebepleri bilmek gerekir.

Kaygının tanımlarına bakıldığında temelinde beklentinin olduğu görülmektedir. Ancak beklentiye giren her kişinin de kaygılı olduğu söylenmez. Beklentinin kaygı ile olan durumu kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Bu değişikliğin meydana gelmesinde ise kişinin beklenti konusunda ısrar ve isteği etkili olabilir.

Yapılan araştırmalara göre, kişilerin iş yapma seçimlerinde yaptıkları işi güvenli ve mevcut işi için uygun ve yeterli hissetmeleri gereklidir. 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 [23].

Tüm sevinçlerde görüldüğü üzere endişede de bireyi, çevresini algılama biçiminden tanımlamak muhtemel değildir. Bir ortam veya durumda kendini güvenli ve huzurlu bulan kişi endişe hissetmez. Öteki yandan benzer çevredeki başka bir birey ortamda tehlike sezebilir aynı zamanda algılamaya yönelik sıkıntılarla karşılaşabilir. Bu yüzden hangi ortamın nasıl kaygılar yaşatacağı çok değişik şekillerde olabilir. Bu konuda bazı genellemeler birçok toplum üzerinde yapılabilir. Kaygı duygusunu oluşturan bu yönler, belirtilen genellemeler tarafından açıklanabilir.

1. Desteğin çekilmesi: Ortamdaki alışlagelmiş desteğin görülmedik şekilde ortadan kaybolduğu durumlarda, bireyin kaygı ve panik durumu artar.
2. Negatif bir bulguyu gözlemek: Birey negatif bulgularla yüzleştiğini tahmin ettiğinde endişe düzeyi artar.
3. İç çelişki: Bireyin değer verdiği düşünce ile eylemi içinde aykırılık oluştuğunda birey içsel endişeye düşer.
4. Vuzuhsuzluk (Belirsizlik): İlerleyen zamanda neler yaşayacağı, neler olacağı gibi bir takım problemler kişiler için çok endişe verici sebeplerdendir. Belirsizlik duygusu kişiyi kaygıya sevk etmektedir [7].

Papas, anksiyetenin (kaygı, gerilim, korku) nedenlerini açıklamanın tam manasıyla mümkün olmadığını belirtmiştir. Kaygının meydana gelmesinde biyolojik, psikolojik ve dış etkenlerin birbirleriyle etkileşiminin etkili olduğu belirtilmektedir. Biyolojik etkenler ile anlatılmak istenen, insan vücudundaki mevcut kimyasal bileşim oranındaki dağılmalardır. Ruhsal etkenler, hayatımız boyunca tecrübe ettiğimiz davranışlarımız aynı zamanda tutumlarımızla alakalıdır. Dış etkenleri ise, yaşam boyunca uğraşmak zorunda olunan sorunlar, baskılar, çekişmeler gibi zorluklar oluşturmaktadır [24].

2.1.2. Kaygıyı etkileyen faktörler

Bireyler karşılaştıkları olaylarla aynı seviyede endişe duymayabilirler. Bireylerin özelliklerinin kendi kaygı düzeylerine yönelik etkisi olabilir.

Sosyal olmasından dolayı insan, sosyal çevresinin kendisi üzerindeki etkileri göz önünde tutması gerekir. İnsanın sosyal çevresinde ilk olarak aile gelmektedir. Kişinin, ailesinin istekleri, davranışları, tutumu, kaç kardeş olduğu, yaşam tarzı gibi etkiler kaygının meydana gelmesinde önemli etkenlerdir. Bu yüzden anne ve babanın çocuklarından aşırı beklentisi ve çocukların beklentileri karşılayamama kaygısı, çocuklarda meydana gelen endişelerin çoğunun ana kaynağıdır. Çok fazla koruyucu aynı zamanda baskıcı davranış sergileyen ailelerin endişe düzeylerini yükselten ciddi bir etkinin varlığı belirtilmektedir. Aynı zamanda, bedensel rahatsızlıklar, şuuraltı çatışmaları, genetik özellikler, şartlanma sonucunda edinilmiş korku, yaşam tarzı ve yetiştirilme gibi etmenler bireyde kaygının meydana gelmesinde neden olarak görülmektedir [25,26].

Sağlıklı ve huzurlu bir ailede, demokratik biçimde kişinin kendisini anlatma fırsatı verilen ailede yetişen birey ile sağlıklı ve huzursuz, çatışmalarla dolu, kavgacı, anlaşmazlıkların fazlasıyla gerçekleştiği bir ailede yetişen bireyin davranış şekilleri arasında oldukça fark vardır [27].

Yapılan araştırmalarda kaygı seviyesine etki eden bazı etmenler göz önünde bulundurulduğunda; anne ve babanın eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, bireyin başarılı olması, ebeveynlerin mesleği gibi hususların kişinin duyacağı endişe seviyesini değiştirebileceği gösterilmiştir [28].

Sinanoğlu ve Ulutaş, çocuklar için yapılan bir araştırmada, kaygı durumlarını ve ona etki eden faktörler, yaşın kaygı konusunda önemli derecede etkili bir faktör olarak gördüğünü belirtmekle birlikte, bir diğer kaygı etkileyen unsur cinsiyetin de, endişenin erkek veya kız çocuklarında karşılaşılma seviyelerinde değişikliklere sebep olduğunu belirtmişlerdir. Üstelik kaygıya etki eden başka faktörleri de ebeveynlerin sosyo-ekonomik durumu, eğitim düzeyi, kardeş sayısı, çocuğun başarı durumu ve ebeveyn istekleri olarak ifade etmişlerdir. Çocukların kaygı düzeyi ile anne babanın eğitim seviyeleri arasında belirgin bir ayrım olduğunu, kaygı seviyesi az olan çocuklar da ise ebeveynlerinin üniversitelerden mezun olduğunu gözlemlenmiştir. Sosyo-ekonomik konumun iyi olmamasının aile içinde ihtiyaç duyulan ana ihtiyaçları karşılayamamasına, bu yüzden yaşantılarından zevk alamamalarına neden olduğu gözlemlenmektedir. Bundan dolayı diğer değişkenlere nazaran ailedeki ilişkilerde sinirlilik, gerginlik, kavga, stres, gerginlik gibi değişik biçimlerde yansıyabilmektedir [29].

Ebeveynlerin yaptığı meslek ile alakalı olarak çiftçi, işçi, esnaf vb. meslekleri olan babaların çocuklarındaki kaygı düzeylerinin, kamu görevinde (polis, subay vb.) çalışan babaların çocuklarıyla karşılaştırıldığında daha fazla olduğunu tespit edilmiş ve annelerinin mesleğinin işçi, esnaf veya ev hanımı olan çocuklar içinde kaygı düzeylerinin, annelerinin serbest meslekte çalıştığı çocuklarla karşılaştırıldığında daha fazla olduğu söylenebilir [25].

Yaşamlarında özellikle çok önemli bir dönemde yer alan lise ve üniversite öğrencileri için gelecekte yapmak istedikleri meslek ve iş ile arkadaşlık yaşamlarında yaşayacakları problemler, onlarda kaygı oluşturan etmenler olarak gözlemlenmektedir [25].

2.1.3. Gelecek kaygısı

Gelecek kaygısı canlılar içinde sadece insanoğluna ait bir niteliktir. Herhangi bir canlı kurt veya kuş ileriye yönelik endişe duymaz. Kuşun özünde uçmak, kurdun özüne bakıldığı da yaşamını sürdürebilmek adına avlanmak içgüdüğü vardır. Öteki canlılara kıyas ile insanoğlu, metakognisyon adıyla tanımlanan yüksek zihinden öte gen yardımıyla geleceğin ve bir zamanın olduğunun farkındadır; bu gen sayesinde de gelecek dair planlarını da yapar. Öteki yandan geleceğini kontrolde tutamayacağını anladığı zaman da ise gelecek ile ilgili kaygı duymaya başlar [30].

Metakognisyon geni sayesinde telaşlanmak, sorgulamak, düşünmek, farklı şeyler bulmak, değişimi gerçekleştirmek, değişime gereksinim duyulması, yenilikçi olmak, sıra dışı bir şeyler yapmak için hevesli olmak, durağan ya da tekdüze olmamak gibi düşüncelere gireriz. Dünyada canlıların insanlar gibi olayları değiştirmek, doğrulamak, sorgulamak gibi bir istek ve becerileri yoktur, var oluşlarından itibaren beyinlerine hangi şekilde kodlanmışsa o biçimde hayatlarını sürdürürler. Bu yüzden diğer canlılarda insandaki gibi gelecek kaygısı yoktur [31].

Her insanın bizzat kendisine mahsus bir yaşam biçimi vardır. Bazı kişilerin geleceğe dair planlarını ya da beklentilerini, sorulan sorulara yanıtladığı cevaplardan çıkarmak muhtemel olabilir. Bu sayede kişiye özgü birtakım gizli şeyin ortaya çıktığını görebiliriz. Yaşamın bazı evrelerinde, yaşanan sorunlarını ve zorluklarını bu sayede öğrenerek, bu yöntem vasıtasıyla geleceğe dair açıklamalar yapabiliriz [32].

Bir kişinin olumsuz duygularını devamlı şekilde bilincinden uzaklaştırma çabası, olumsuz duyguların yanında, yaratıcı ve yapıcı meyillerinin de kapalı olmasına sebep olur. Diğer kişilerle beraberken tedirgin olan birey, bütün enerjisini yersiz yere savunma maksadıyla kullandığından özünde mevcut olan potansiyeli de verimli kullanamaz ve kapasitesinden düşük bir faaliyet gösterir. Bu tarz bir durumdan sonra kişi kendi sorumluluk duygusunu kabullenmesine mani olur. Farklı bir ifadeyle, küçükken anne ve babalara geliştirilen negatif her türlü hislerin gizlenmesiyle başlayan zaman zarfında, kişinin kendisinden uzaklaşarak yabancılaşmasına ve kendisi olamamanın verdiği suç duygusunu yaşamasına sebep olur. Varoluş suçluluğu adıyla da anılan bu duygu manalı bir yaşam sürdüremediğinden çıkmaktadır [22].

Tarhan'ın düşüncesine göre bütün canlılar arasında sadece insanoğlunda mevcut olan metakognisyon geni aracılığıyla insan ırkı değiştirme isteği olan, yeniliği arayan, sorgulayan, olağanın dışında farklı şeyler yapma ihtiyacı duyar. Bu özellikler kişiden kişiye ayrı düzeylerde de bulunsa mevcuttur. Yüzyıllar önce barınmak için bir insanın yaptığı ev ile çağımızdaki insanların yaptıkları ev kıyaslandığında görülen değişiklikler metakognisyon geninin kişide var olan değişim gereksinimi hissedene, yenilikçi, sorgulayıcı niteliklerin sebebidir. Canlıların olayları incelenmesi veya sorgulaması, bir olayda neden sonuç bağı araması gibi bir beceri ya da ihtiyaç sahibi değildir. İçgüdüsel ne şekilde yaratılmışlar veya nasıl kodlanmışlarsa, yaşamlarını o doğrultuda sürdürürler [30].

2.1.4. Umutsuzluk

İnsan hayatı boyunca geleceğe dair beklentilerini yaşamı boyunca sürdürmektedir. Bireye ait değişik özelliklere, ekonomik durum, sosyal statü, sahip olduğu imkanlara ve fiziksel özelliklere, uzun ve kısa mühletle amaçlar gibi birçok nedenle alakalı değişiklik gösteren bu ümitler veya başka bir ifadeyle beklentiler, kişinin varlığını, sağlıklı, anlamlı, hayatın akıcı ve konforlu şekilde sürdürmesini katkı sağlayıcıdır [33].

Umutsuzluk kavramını 1986 yılında Kuzey Amerika Hemşirelik Tanılama Derneği (North America Nursing Diagnosis Association- NANDA) de hemşirelik tanısı olarak onaylanmış, bireyin alternatif veya sınırlı olarak, kişisel menfaati ve özel tercihleri için gayret gösteremediği hal olarak ifade etmiştir [34].

Türk Dil Kurumunun hazırladığı aynı zamanda yayınladığı Türkçe Sözlüğe bakıldığında ummak eyleminden oluşan ümit, duygu ve gerçekleşmesi arzu edilen bir şey olarak ifade edilen, kişinin gelecekte umut dolu beklentiler içinde olmasını sağlayan umut, gelecekte karşılaşacağı olumsuzluklara karşı uğraşında başarı kazanabileceği duygusu vermektedir. Umutsuzluksa umudun karşıtı olarak, üzüntü, ümitsizlik, umutsuzluk hali, karamsarlık olarak ifade edilmiş ve umudun içinde barındırdığı olumlu duygunun tam zıttı olacak şekilde geleceğe dair karamsarlık ve belirsizlik gibi hususları içermektedir.

Geleceğe yönelik bir amacın gerçekleşmesinde sınıra yakın beklentilere umut adı verilmektedir. Umudun tam olarak özelliği, olumsuz bir durum ya da yaşanmış kötü bir olay karşısında çözüm yolunun bulunduğu ve bireye katkı sağlayarak bu negatif vaziyetlere

karşılık farklılıklar oluşabileceği düşüncesidir. Umutsuzluk zıt olarak amacın gerçeğe dönüşmesinde çok daha nadir bir beklenti şeklinde ifade edilir. Bireyin ileri bir zamanda hedeflerinin gerçekleştirmesindeki olası imkanların yansıması umutsuzluk ve umut olarak tanımlanabilir. Zıt beklentileri gösteren umut ve umutsuzluğu ele alırsak, umut, hedefe varmak için gerçekleştirilen araştırmalarda başarı kazanacağı ümidi barındırırken, umutsuzluk ise hedefin gerçekleşmeyeceği yargısı barındırır [35].

Herhangi hedefin pozitif şekilde gerçekleşmesine yönelik düşünceleri ifade etmek için kullanılan umut, kişiyi olaya götüren ve onu isteklendiren, huzur veren, rahat hissettiren bir nitelik olarak bireyin yaşamına anlam katan önemli bir etmendir. Umutsuzluk ise kişinin kendi kendine gelecekte başına olumsuz bir şey geleceğini tahmin ederek kendi oluşturduğu olumsuzluk yada karamsarlık adı verilen segzidir. Bu sezgi kişinin ileriye yönelik negatif beklentilerini barındırmaktadır [36].

Öte yandan umutsuzluk ve umut karşıt beklentileri yansıtmaktadır. Umutsuzluk ve umut, her iki görüşte kişinin geleceğe yönelik gerçekleştirmek istediği hedeflerine ulaşma imkanlarının yansıdığı zıt beklentileri ifade etmektedir. Geleceğe yönelik planlanan hedeflerin gerçekleştirilebileceğine dair beklenti umutta mevcut iken, bu hedeflerin gerçekleştirilemeyeceği fikri, negatif bir duyu veya sonuçsuzluk fikri umutsuzlukta mevcuttur. İki umudun da bireyden bireye değişiklik göstermesi, vaziyete göre arzu edilen sonucun ne zaman veya nasıl olacağı ile bağlantılı şekilde değişiklik belirtmektedir. Bu düşünce yalnızca kişinin amaçlarına varması için hedeflerini ne şekilde meydana getirdiği ile ilgili olmaksızın bununla beraber kendisi için sağladığı amaçlar ile ilgilidir [36].

Kişi geleceğe dair kaygıları ile mücadele etmekte zorlandığı zaman umutsuzluğa düşebilir. Fakat bu endişeleri ile mücadelede bulunma yollarını çözen kişinin beklentileri vardır. Ümidi aktif kişi için daima bir kaçış yolu vardır. Kişi sadece bu kaygılar içinde beklentisini yitirmesin.

2.2. Kariyer Kavramı, Planlaması ve Evreleri

2.2.1. Kariyer kavramı ve planlaması

Güncel olarak kariyer kelimesinin tanımı, kişiye göre önem derecesi ve tam olarak ne anlattığının farkına varılmaması ya da anlaşılmaması, kişilerin nitelikleri, değerleri,

marifetleri ve yeteneklerine elverişli bir iş edinmelerinde sıkıntı çekmemelerine neden olmaktadır. Kariyer kelimesinin en uygun şekilde anlaşılması, kişiye çocukluk evresinden itibaren yaşamının tüm evrelerinde faydalı olacak mesleğini tespit ederken epey fayda sağlayacaktır. Ailenin yapısı, çevresel etkenler, dış faktörler, sosyoekonomik ve kültür durumu gibi etkenler kişinin kariyer kavramının sadece para kazanma ve zengin bir kişi olarak geçindirmesini sağlayacak bir meslek veya iş olarak tanımlanmasına sebep olabilir. Bununla beraber ekonomik seviyesi yüksek ve tanınmış bir şirketi olan büyük aileler adına kariyer, aile şirketinin sürekliliğini getirecek kişilerin bu hususta sahip olacağı etiket, imaj ve ya bir statü olarak karşılaşılmaktadır [37].

Kariyer kavramı adına yapılan faaliyetler göz önünde bulundurulduğunda bu kavramın farklı anlamlarda kullanıldığına rastlanmaktadır. Günlük hayatta var olan kariyer; iş hayatı, meslek, ilerlemek, başarı, bireyin iş hayatı süresince üstlendiği rolleriyle alakalı tecrübeleri anlamında kullanılır. Literatür incelendiğinde bu kavram üstünde yapılan bol miktarda tanıma rastlanmaktadır. Bu tanımlamalardan bir kaçısı şu şekildedir;

İngilizce “career” ve fransızca “carriere” sözcüklerinin Türkçe manası olarak kariyer sözcüğü Türk Dil Kurumuna (TDK) göre; bireyin işte harcadığı zamana aynı zamanda tecrübeleri ile kazandığı deneyim, aşama ve mesleki ihtisası olarak tanımlanmaktadır [9].

Kariyer kişinin meslek yaşamında ilerleme sağlayıcı ve gelişim gösterici olarak başarı kazanmak maksadıyla, kişinin izlediği süreçler, konu, çalıştığı alan ve izlediği yol olarak ifade edilmektedir. Günlük konuşmada ise kazanç, statü, güç, saygınlık, başarı ve benzeri sözcükler ile ifade edilen kariyerin, genel bir tanımla iş veya meslek ile aynı doğrultuda kullanıldığı gözlemlenmektedir. Tersine olarak, kariyer kavramının iş veya meslek kavramından içerik ve alan olan daha geniş bir yer edindiğini tanımladığı açıktır [38].

Kişinin meslek yaşamı süresince çalıştığı sahada beceri ve tecrübe kazanarak sürekli olarak adım adım yol alması olarak ifade edilen kariyer zenginlik, başarı, statü, iş yaşamında erişebileceği fırsatlar, terfi, ilerleme, hayat boyu ilerleme, tatmin, ödül diye de tanımlanabilmektedir. Kariyer, örgütle kişinin amaçlarıyla direkt bağlantılıdır ve kişinin kazandığı deneyim ve etken olduğu faaliyetleriyle hayatında karşılaşacağı bir zaman şeklinde de ifade edilmektedir [39].

Esas manada kariyer; mesleği boyunca karşılaştacağı sorumluluklar ve vazifeler şeklinde tanımlansa da, bu kavram daha da büyük bir anlamı ifade etmektedir [40].

Kariyer, meslek veya iş hayatında yükselmek veya peşi sıra yerine getirilen görevler bağı olarak göz önünde bulundurulabilir. Hayatta gerçekleştirdiği ya da gerçekleştirmediği her şey bireyin kariyerini tayin eder. Kişi öncelikle zayıf ve güçlü yönleri ve yeteneği gibi becerileriyle kendini tanıır ve neye sahip olduğunu belirler. Daha sonra bu iki kavram arasındaki mesafeyi nasıl kat edeceğini tasarlanması gerekir. Böylelikle kariyer fırsatları ile bireyin becerileri karşılaştırıldığında uygun tercihler seçebilmek adına tamamen kariyer planlaması yapılmalıdır. Daha sonra yalnızca planladığını uygulamaya koymak kalır. [41,42]

Kariyer planı kavramını bir bireyin yaşamında meslek olarak seçeceği iş ve pozisyonlarını, hedeflerini, gelecekte ile ilgili sorumluluklarını ve beklentilerini göz önünde bulundurarak kendi planını gerçekleştirmesi olarak tanımlayabiliriz. Başka bir deyişle çalışanın, iş tecrübesini, çevresini ve bilgisini geliştirmesi, eğitim seviyesini arttırması ve çalıştığı örgütte terfi alması ve gelecekte görev almak istediği pozisyonu planlaması biçiminde tanımlanmaktadır [43].

Kariyer planlaması, bireyin mesleki amaçlarını aynı zamanda bireyin kendi amaçlarını başarması için gereken ihtiyaçların tayin etme zamanıdır. Bireyi ve organizasyonu etkisi altına alan kariyer planlamasında, birey bu planın uygulayıcısı ve alıcısı olması yanında organizasyonu desteklemekte önemlidir [44].

Birey, yaşamını sürdürdüğü zaman boyunca, sürekli karşılaştığı durum ve konularla ilgili kendisini karar verme zorunluluğunda görür. Bu durum altında verdiği kararların niceliği ve niteliği, bireyin karşılaştığı gelişim evresine, karar verilmesi gerekliliğini oluşturan seçeneklerin ve durumun niteliğine göre farklılık oluşturmaktadır. Ergenlik evresinde kişi diğer yaş evrelerine göre hem daha çok hem de daha önemli kararları almak zorunda kalır. Böylelikle bireyin gelecekteki hayatını oluşturacak kadar ehemmiyet taşıyan, kariyer ve alan seçimi gibi hayatına sekil verecek karar da ergenlikte alınmaktadır. Ülkemizde meslek tercihi ile alakalı yapılan tercihlerin gençlerin buluş çağı süresince alınması dikkat çeken bir unsurdur. Böylelikle kişi yaşamında iki hayati karar alır ve bunların sonucu bireyin tüm

yaşamını etkiler; evlilik ve meslek seçimi. Her iki kararı verirken iyi değerlendirip, mevcut olan durumu iyice gözden geçirdikten sonra karar vermek oldukça önemlidir [30,45].

Kişinin kendisi için çok önemli olduğu bir dönemde hayatı için alacağı kararlar zinciri geleceğini oluşturabilir. Kişi bu karışık kararlar içerisinde meyilli olduğu, sosyal çevresinde etkisi altında kaldığı, rol model gördüğü bireylerin yaşamları veya ailesinin tavsiyeleri istikametinde geleceği ile alakalı iş seçerken kendisine fayda sağlayacak kararı alabilmesi için desteğe gereksinim duyabilir. Böylelikle kişinin kariyer planlaması gereksinimine cevap alabilir. Üstelik, kariyer planlaması, bireyin yaşadığı çevreyi hesaba katarak meslek hayatıyla ilgili hedeflerini tespit etmesi ve tespit ettiği bu hedeflere varmak için gereksinim duyulan etkinlikleri daha önceden planlaması olarak da tanımlanmaktadır. Bireyin kendi ilgi, beceri ve yeteneklerini göz önünde bulundurması, kariyeri ile alakalı imkan ve fırsatların araştırılarak, strateji oluşturması ve ya uygulama planı bahse geçen etkinlikler olarak görülebilir. Böylelikle kariyer planlaması, bireyin meslek ve iş hayatına yönelik hazırladığı planları kapsamaktadır. Hazır olan bu planlamalar ise bireyin yeteneklerini ve ilişkili olduğu alanları araştırması, kariyer amaçlarını oluşturarak gereksinim duyduğu gelişim eylemlerini tasarlaması aşamalarını kapsamaktadır. Mevzu bahis aşamalar, fırsatları tanımlama, fırsat ve kendini değerlendirme, plan hazırlama ve hedefleri netleştirme olarak tanımlanmaktadır [40,46].

Bireylerin kariyer planlamasını gerçekleştirmesi, becerileri doğrultularında hareket etmeleri istedikleri bir geleceği elde etmelerinin ilk adımları şeklinde gözlemlenebilir. Bu hedef doğrultusunda kişinin, kariyerini ilerletebilmesi için kendini tanıması, beklentileri ve hedeflerini kararlaştırması, zayıf ve güçlü noktalarını bilmesi, ilgilendiği alanları, zayıf veya güçlendirmesi gereken taraflarını saptaması ve detaylı şekilde analiz etmesi gereklidir. Kendi için tarafsız değerlendirmeler ve özeleştirme yapan, kişisel yetenek ve niteliklerine göre hedeflerini saptayan bireyler, bu maksatla hazırladığı hedefleri ile planlarına daha basit bir şekilde ulaşır ve meslek hayatında başarı kazanma olasılığını da yüksek tutar [47].

Kariyer planlaması bireye, hedeflediği amaçları kesin ve tarafsız bir biçimde görme imkanı sağlar. Böylelikle birey, hayatının büyük bir çoğunluğunu ilgilendiren kariyer fikrini, planlayarak ve sistemli şekilde geliştirirse amacına ulaşmadaki sıkıntıların çoğunu başarmış olur [40].

Kendini bilen bir bireyin, sevdiği veya ilgili olduğu bir alanda gerçekleştirdiği kariyer planlaması sayesinde amaçlarını gerçekleştirmesi daha mümkün olabilir. Sonuç olarak ilgi bilgiye ulaşmada, bilgi ise başarıyı getirmede çok önemli bir vasıta rolünü üstlenir. Bu sebepten bireyin yetenek ve becerileri, ilgili olduğu alanlar, özgeçmiş bilgileri, kariyer doğrultusunda amaç ve hedefleri, ihtiyaç duyduğu öncelikleri, istekleri ve beklentileri, başarı düzeyi ve pozisyonu gibi hususları kendi yorumlamasını yaparken göz önünde bulundurması faydalı olabilir [48].

Planlar, amaçlanan kariyer hedeflerini elde etmeye faydalı olacak çok farklı etkinlikler yelpazesinde ayarlanmalıdır. İş hayatında kazanılan deneyimlere göre ve kısa vadeli hayata geçirilebilir planlarla başlamak daha yerinde olabilir. Kısa vadedeki bu planların başarı seviyesine göre uzun vadeli ilerleme programları ayarlanabilir [46].

Yapılan açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda kariyer planlamasında bireyin kendini ifade edebilmesi oldukça önemlidir. Kendini analiz edebilen ve yaptığı analiz sonucunda bireysel becerilerini, ilgi ve yeteneklerini saptayan, bu niteliklerinin yarattığı fırsatları gören, hayatta hedeflerini ve arzu ettiği şeyleri elde etmek için ne yapması gerektiğini bilen bireyin son olarak iyi bir plan hazırlaması gerekmektedir. Tanımlamalar neticesinde, kariyer planlaması mecburiyetten ziyade, kişinin amaçlarını tam olarak saptaması konusunda, belirtilmiş bir plan içerisinde gerçekleşmesi olağan etkinlikleri bulunduran bir sistem olarak tanımlayabiliriz.

Kariyer bilinci oluşturmak ve kariyerin bulunması için, verimli yaşam planlaması için esas oluşturup; kişinin kendisi, diğer kişiler, meslek hayatı ve çalışanlara ilişkin bilgi edinmesini sağlamaktadır. Bilhassa genç nesil gelecekleri ile alakalı gerçekleştirdiği düşüncelerde bu bilgileri uygulamalıdır. Böylelikle kariyerlerini daha farkında biçimde düzenleyebilmekte ve iş hayatında başarı elde ederek meslek doyumlarını kazanabilmektedirler [49].

Kısaca, kişinin kariyer konusunda yaşamına büyük ölçüde etki gösterecek ve tüm hayatını biçimlendirecek, aldığı kararlarla seçimlerini hatalı yapan, kişiliği ve eğitim düzeyiyle farklı işlerle ilgilenen bireyler, hayatlarını geçirdikleri çevrede mutsuzluk yayan ve uyumsuzluk kaynağı durumlarında olabileceğinin farkında olup, insanların ruh sağlığını negatif şekilde etkileyerek bu doğrultuda yatırımların israfına neden olabilecektir. Böylelikle kişinin yaşamını sürdürebilmek temel amacı doğrultusunda uzun süren mesai ve yıllarını alacak iş

hayatını barındıran bu zamanların, zorunlu tedbirler alınarak ve planlamalar uygulanarak, keşkelere veya tesadüf olaylara uyulmaksızın verimli ve etkin bir biçimde uygulamak fazlasıyla önem taşımaktadır [50].

2.2.2. Kariyer evreleri

Kariyer gelişimi, kişinin hayatının ilk evrelerinden başlayarak ve gelişimin sonlarına kadar süregelen, yaşam boyu devam eden yaşayan bir süreçtir. Bu perspektiften bakıldığında, çocukluk zamanlarından başlayan, kişilerin kariyerlerini planlarken faydalı olacak davranışları ve düşünceleri edindikleri, kariyer planı kararı alabilme yeterlik düşüncelerinin geliştiği dönem olarak karşılaşılmaktadır. Bu dönemin hassas bir dönem olmasından kaynaklı, gençlerin psiko-sosyal kişilik gelişimleri üzerinde tesiri görülmektedir. Kişiye yönelik kişilik, özgüven, kendini benimseme, iç kontrol ilerlemesi benzeri karakter durumları da bu evrede ilerleme sağlar. Eğitsel ve mesleksel gelişim açısından öneme sahip diğer etmenler ise gençlik evrelerinde kazanılan tutumlar, değerler ve algılardır. Bununla beraber meslek psikologları ilköğretim döneminde çocukların bir iş seçimine karar verme zorunluluklarının olmadığını göstermektedir. Ancak çocuklara bir iş seçme zorunluluğu dayatılmasa da, meslek hayatı hakkında bilgi almak, çalışmanın önemini ve gerekliliğini anlamak, kariyer şanslarını incelemek aynı zamanda fikir elde etme gibi tutumlara mesleki gelişim evresinde kazanmaları zorunludur [51].

Kişinin kariyerinin ilerlemesine fayda sağlayacak bambaşka faktörler mevcuttur. Etnik yapı, okul, aile, deneyim, benimsenilen alanlar, cinsiyet, bilişsel özellikler, fiziksel ve temel girdiler, iş tecrübesi bunlardan bazı örneklerdir. Kişi, özsaygıya olan gereksinimiyle alakalı belli bir plan içerisinde kariyerini geliştirir. Böylelikle kendine bir yön tayin edip, hedef ve beklentilerini belirler [52].

Kişisel açıdan kariyer ve kariyerle bağlantılı olarak değinilen kavramlar bu boyutta bir geçiş olarak yorumlanabilir. Kişinin hayatını çevreleyici niteliği gereği, kişi adına yorumlandığında bu enerjik sürecin, kişinin hayatı ile bağlantılı kariyer aşamaları şeklinde tanımlanan çeşitli evrelerden meydana geldiği şeklinde tanımlanabilir [53].

Bahsi geçen aşamalar değişik biçimde kategorize edilmektedir. Sırasıyla şu şekilde gerçekleştirilmektedir [53]:

- Keşfetme-Arama (-25 yaş): Öğretim yıllarından meslek yaşamına geçerken ki süreçtir. Meslek araştırması, belirlenmesi ve mesleğe başlama ile mesleki gelişme, unvan kazanma, konum ilerlemesi gibi iki temel adımdan meydana gelen süreçte birey, kendisindeki beceri ve yetenekleri saptayıp hangi alanda başarılı olabileceğini kararlaştırmaya çalışır.
- Kurma (26-35 yaş): Kişi ilk süreçte istediği mesleğe ulaşmıştır ve ulaştığı bu meslekte iyi bir konuma gelmeye çalışmaktadır.
- Kariyer ortası (36-50 yaş): Bu süreçte kişi iş hayatında kazandığı tecrübeler ile işinde uzmanlığa geçmiştir. Kişi, iş hayatında üst bir konuma ulaşmış ve ulaştığı bu statü ve konumu korumaya gayret gösterir.
- Kariyer sonu (51-65 yaş): Kariyer süreçleri dahilinde bireyin mesleki yaşantısının sonuna geldiği süreçtir. Artık kişinin meslek hayatının ortasında karşılaştığı sorunlar bu sürece kaydırılmış ve kişi meslek hayatının dışında ki konuların üstüne düşmeye başlamıştır.
- Azalma/emeklilik (65 + yaş): Meslek hayatının sonlarına doğru kişinin kariyerinde düşme görülmekte ve ardından kariyer sonlanmaktadır. Bu süreçte kişi artık değişik beklentiler içine girer.

Keşfetme-Arama süreci bu araştırmanın örnekleme ve evrenini meydana getiren öğrencilerin yaşları bakımından bulundukları süreçtir. Bu sebeple bu süreç hakkında diğer süreçlere istinaden daha fazla yoğunlaşmak yararlı olacaktır. Bu süreç birey için kendisinin potansiyelini görme, kariyer konusunda diğer seçenekleri göz önünde bulundurarak kendini ispatlama zamanıdır. Etrafında bulunan ve etki alanı içinde olan arkadaşları, aile bireyleri ve öğretmeninden öğrendikleri ve duyduklarıyla; televizyon, sosyal medya, internet, mahalle ya da semt insanların fazla olduğu yerlerde ve üstlendiği rol ile başlayan kariyer, bu seçeneklerin kişi tarafından göz önünde bulundurulduğu, başka bir ifadeyle, kişinin gözlemleri sonucunda genç yetişkinin süre gelen yaşamında içinde bulunmak istediği mesleği belirlediği süreçtir [39].

Kişinin bulunduğu ortamda istekleri ve beklentileri, ailenin ekonomik ve sosyal durumu, anne ve babanın mali kazançları gibi faktörler bu süreçte etkilidir. Kişinin benliği, yeteneği ve becerisi ile davranış ve tutumları da kariyer belirlemede etkili faktörlerdir. Mevcut olan farklı konular ise fizyolojik ve güvenlik gereksinimleridir. Keşif evresinde, meslek

hayatıyla alakalı arzuları belirlenir. Elverişli bir keşif planıyla bir araya gelen kariyer sağlam bir plan ile başarıya erebilir [39].

Kişiler ilgi duydukları alanları saptama ve bu alanlar hakkında incelemeler yaparlar, o işi yapan kişilerden, etrafındaki güvendiği bireylerden, yakın arkadaşlarından ve ailelerinden kariyer imkanları ve meslek ile ilgili bilgi almaya çalışırlar. Kuşkusuz anne ve babaların mesleğe ilgilerini, hangi üniversite veya okulları belirlemede çoğunlukla bu evrede kişiye etkili olur. Bu evre kişiler için okuldan işe geçişinin başladığı ve ilerde yapmak istediği meslek ve kariyer tercihlerine yönelik önemli adımların atıldığı süreç olarak da ifade edilebilir. Sosyal medya, televizyon, internet, okuldaki arkadaşlar, öğretmenler, medya, sosyal çevresi gibi etmenler kişinin okul belirlemesi ve devamında gerçekleştireceği kariyer planlamalarında önemli bir yer alır. Böylelikle kişi üzerinde en çok etkiyi ailedeki bireylerin verdiği direktifler oynar [54,55].

Mevcut evrede psikolojik, sosyolojik aynı zamanda fizyolojik açıdan değişim ve gelişim içerisinde ve kendi potansiyelini öğrenme konusunda ilerleyen birey, hangi işi yapacağını, yeteneklerinin ve ilgisinin neye yönelik olduğunu inceleme evresindedir. Kendinin potansiyelini keşfetmeye, yetersiz ve zayıf yönleri bulup, bunları geliştirip daha yeterli ve güçlü olmak için uğraşır. Benliğinin tanır ve geliştirir. Ebeveynleri, antrenörü, öğretmeni ya da hayranı olduğu birini bu dönemde rol model olarak seçtiği bireyin geleceğine yönelik yaptığı planlarda faydalı olabilir. Kurma evresinde birey artık aradığı mesleği bulmuş, iş yaşamında attığı adımlarla bir önceki dönemden değişik şekilde meslek ile ilgili şansları göz önünde bulundurmaya başlamıştır. Kariyer Ortası dönemine gelen kişi ise; iş hayatında belirli bir düzeye gelmiş, gelişme göstermiş olarak önceki dönemlerde aldığı kararları değerlendirir, hedeflerini ve planlarını günceller. Gerçekleştirdiği planları kariyerinde geldiği düzeyi birtakım ölçütler içerisinde yeniden göz önünde bulundurabilir ve gereksinim duyduğu düşündüğü anda henüz başlayacağı kariyeri için taze amaç ve gayeler tayin eder ve farklı meslek hayatına girebilir. İşle alakalı anlaşılır bir düzeye ulaşmıştır diyebiliriz. Sorumlulukları ve vazifeleri artmıştır, karar merci duruma geçmiş aynı zamanda işi ile alakalı bilgilidir. Elde ettiği iş ve mesleki hayatı deneyimi ile dikey ya da yatay konumda kariyer hedeflerini güncelleme gereksinimi taşıyabilir [55,56].

Kariyer sonu döneminde işinde bilgili, elde ettiği deneyimleri, deneyimsiz kişilere iletebilecek duruma gelmiş sayılabilir. Geç kariyer dönemi olarak da ifade edilen bu dönem,

kazanılan tecrübelerle beraber az da olsa bir rahatlama getirmenin yanında deneyimli bir kişi konumu da kazanır. Birey artık ilk dönemlerde planladığı gibi dilediğini başaramayacağını, bazı konuların kendi isteği dışında gerçekleştiğini anlar ve faydalı olduğu konularda da faydasının gittikçe düştüğünü anlar [55].

Azalma/Emeklilik döneminde kişi meslek hayatının son evresine ulaşmıştır. Böylelikle inzivaya geçecek kişinin işinde yükümlülükleriyle beraber meslek hayatında bir düşme meydana gelmektedir. Emeklilik döneminde kişinin kariyeri sonuca yaklaşmıştır, bazı kişiler bunu onaylanmaz bir durum gibi gözlemler. Açıkca sarsılma hali olarak da kabul edilebilir. Bu süreçte bazıları emeklilik planını düşünürken bazıları da yıllardır kazandıkları tecrübelerini meslek hayatında genç ve yeni bireylere aktarabileceği danışmanlık konumunu tercih etmektedir. Bu durumda bazı kişiler hayallerinde mevcut olan kariyerleri boyunca gerçekleştirmek isteyip de gerçekleştiremediklerini isteyebilir. Örneğin bazıları ufak bir bahçede çiçekler ve bitkilerle uğraşırken, bazıları resim çizmek bazıları da aile fertlerinin sıkıntılarına çare aramak için uğraşmayı seçebilir [57].

2.2.3. Bireysel kariyer planlama

Kariyer planlama, kişinin yaşamı süresince gerçekleştireceği görev ve geleceği pozisyonlarla beraber hedeflerin ve gelecekte yapılacak planlar olarak ifade edilebilir. Kariyer planlama ile alakalı mevcut yapılan araştırmalar incelendiğinde, kişilere kariyerlerini planlamada faydalı olacak fazla araştırmanın yapılmadığı, yapılan araştırmaların çoğunlukla örgütsel açıdan araştırıldığı gözlemlenmiştir. Kariyer planlamasını da içine alan bireysel kariyer planlama diğer bir yandan daha genel bir kavramdır. Kişinin meslek yaşamı ile alakalı hedeflerine ulaşabilmesi için faaliyetleri tasarlaması, koordine etmesi, yürütmesi, yöneltmesi aynı zamanda denetim gibi ifade edilebilir [58,59].

Bireysel kariyer planlama, kişinin yaşamı boyunca elde etmek istediği kariyer hedeflerini başarabilmesi veya kendini geliştirmek adına faaliyetler, eylem ve de program gibi kavramları içeren bir başarı taslağıdır. Bu taslak ile, kendi yetenek ve becerilerinin idrak eder, ilgili olduğu alan ve konuları göz önünde bulundurur, diğer kariyer imkanlarını gözden geçirip, gelecekte elde etmek istediği kariyer hedeflerini belirleyerek, yapacağı faaliyetlerin plan ve tasarımlarını gerçekleştirir. Böylece bireysel kariyer planlaması kişinin benliğini

anlaması, bilmesi, benliğini ölçerek kendini öğrenmesiyle yapılmalıdır. Daha sonra birey, somut ve hayata geçirilebilir amaçlar oluşturur ve amaçlarına ulaşabilmek için ne gibi şeyler yapması gerektiğini tespit eder [60].

Kişinin yaşamı süresince elde ettiği kariyerine yönelik tespit ettiği hedeflere varması için gereksinim duyduğu faaliyetleri tasarlama, eş güdüm, kontrol, organize etme ve ölçümleme yapmak durumundadır. Buna ihtiyaç duymasındaki asıl sebep, bireysel kariyer planlamanın zaman alması veya iş görenlerde, organizasyonda ve çevrede meydana çıkan farklılıklar sebebiyle kişinin kariyer hedeflerini belirleme zorunluluğu neden olmaktadır [60,61].

Daha öncesi, kariyer yönetimi ile alakalı araştırmalarda, yoğunlukla meslek geliştirme, meslek rotasyonları, örgütsel girişimler, gelişim evresi ve örgütsel program ve planlar ya da kariyer gelişim kademeleri gibi görüşler incelenirken günümüzde bireysel kariyer planlamaya ilgi ve alaka eğilimi görülmektedir [62].

Çağımız meslek hayatında ortaya çıkan değişimler, dönüşüm ve ekonomik sorunlarla istihdamın kesin olarak belirlenmesini ve güvencesini kaybetmiş, esnek uygulamalara eğilim göstermiş ve küçülmeye doğru kurumların farklı politikalar yürürlüğe koyması ve uygulaması zorunluluğunu getirmiştir. Bundan etkilenen ögelerden öncelikle kişilerin, bireysel kariyer planlama evresi yer almıştır. Kişinin kariyer ilerlemesine ait yükümlülüğün yalnızca kurumlarda değil, çalışanların da aynı şekilde yükümlülükte ciddi bir rol edindiği bu farklılıklarla görülmektedir [63].

Meslek hayatında vuku bulan teknolojik, sosyolojik ve ekonomik farklılıkların getirdiği, bireylerde meydana gelen gelecek kaygısının sürekli arttığı gözlemlenmektedir. Bu yüzden bireylerde meydana gelen gelecek kaygısının da bireyleri, gelişen iş hayatında varlık gösterebilmeleri adına bireysel kariyer planlamalarına eğilim göstermeye sürüklemektedir [64].

Kariyer planlarını belirlerken kişiler, hedeflediklerine ulaşmak ve hedeflerini gerçekleştirmek adına çok emek harcamaktadırlar. Hedeflenenleri gerçekleştirmek amacıyla, bir program ve plan içerisinde gerçekleştirilen kariyer yönetimi, daha iyi ve geniş kariyer hedeflerini elde etmek, negatif bir sonuç elde etmemek, hayal kırıklığına uğramamak gibi birden fazla faydayı da sağlayacaktır [65].

Bireysel kariyer planlama da önemli süreçlerin başında gelen kariyer belirleme süreci gelmektedir. Bu süre zarfında birey bireysel kariyer planlamasını hayata geçirirken birçok unsurun etkisi altında kalabilir. Birçok araştırmada bireyin çalışma hayatını planlaması olarak ifade edilen kariyerin kararlaştırılmasında dört faktörün etkili olduğunu gözlemlenmiştir;

1. Kendini tanıma: Kariyer, kişinin bizzat tercihidir ve bizzat hedef aynı zamanda isteklerini gösterir sonuç olarak böylece ona yön verir. Böylelikle kişi benliğinin farkına ve bilincine varmalıdır.
2. İlgi alanları: Kişi, meslek hayatında eğilimde olduğu ve amaçlarıyla ilgili olan bölgeleri tercih eder.
3. Kişilik: Kişinin kariyer belirlemede bireysel becerileri, kişinin gereksinimleri kadar etkili olmuştur. Bunu etkileyen faktörlere örnek etrafındakilerle yakın bir bağ kurması, başarı ve güç gibi örnekler gösterilebilir.
4. Sosyal ortalama: İş hayatında mevcut kademe basamakları, ebeveynlerin eğitim seviyeleri, ekonomik ve sosyal seviyeleri, çevresel etmenler gibi birçok farklı hususlar bu kavramda bulunur [52].

Kariyer planlaması, geliştirilmesi ya da yönetimi hususlarında gerçekleştirilen araştırmalarına bakıldığında, bu hususların bireysel görev veya yükümlülük olarak kabul edilerek, bireysel bir çaba olarak araştırıldığı görülmektedir. Hâlbuki kariyerin planlanmasında, geliştirilmesinde veya yönetilmesinde kişisel ön planda yer alsa da, bu aynı zamanda örgütsel bir görevdir veyahut böyle ifade edilmesi gerekmektedir [66].

Esmer ve Pabuçcu'nun ifade ettiği gibi meslek hayatında oluşan değişimlerin bireylerde meydana getirdiği kaygıdan farksız olarak öğrencilerin iş tercihi veya meslek yaşamlarına girişlerinde karşılaştıkları muhtemel gelecek kaygısını bitirebilmesi adına bireysel kariyer planlama yapılırken rehberlik etmek, destek sağlanması mecburiyet gibi kabul edilmelidir. [64]

2.3. Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Faktörler

Kariyerin planlamasında başarı getiren başlıca faktör, evleviyetle kariyer tespitinin uygun yapılabilmesidir. Kişi, bireysel kariyer planlama kapsamında kariyerini belirlerken hayli

değişik unsurla da etkileşecektir [67]. Bu unsurlar sosyal ve kültürel, bireysel yetenekler ve özellikler, demografik, ekonomik ve yasal unsurlar olarak tanımlanabilir.

Bireysel kariyer planlamayı uygun olarak ilerletmek aynı zamanda geliştirmek adına mühim unsurları şöyle ifade edebiliriz.

2.3.1. Demografik faktörler

Meslek yaşamındaki tercihleri yalnızca nasıl bir iş seçileceğine dair tercih yapmaksızın, eğitim ve öğretimle alakalı ne zaman, ne kadar süre zarfıyla aynı zamanda nerede iş tutulacağına dair birçok kararları içinde barındırır. Bu kararlara varılırken, anne-babaların mesleklerinin niteliklerinin, anne-babaların tutumlarına yansıdığı, karakterlerini aynı zamanda değerlerini de yansımından kişi aracılığıyla hazırlanan kariyer planlamada aile aynı zamanda okulun epey etkin rol aldığı gözlemlenmiştir .Aynı şekilde sayısız araştırma, ailede ebeveynlerin eğitim düzeyi ve içinde bulundukları meslekler kişilerin kariyer planlamasına verimini belirtmektedir [68].

Bir kişinin gelecekte tercih edeceği mesleğin kararlaştırılmasında, ebeveynlerin sos yo ekonomik konumlarının kişinin elde edeceği eğitim düzeyini etkilemesinde oldukça önemlidir. Ulaşılan eğitim seviyesi neticede mesleki amaçları, kazancı ve statüyü belirleyen oldukça önemli bir faktördür [69].

Kişinin yaşı, kariyer planlama evresinde etki gösteren bir diğer unsur olarak kabul edilmektedir. Kişilerin mevcut yaşlarına göre beklentileri, hedefleri ve ihtiyaçları farklılık göstermektedir. Bununla beraber çoğu meslekte başvuru sürecinde yaş kısıtlaması bulunmaktadır. Mesela Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı aracılığıyla üniversitelerde akademik bir ilerleme elde etmek amacıyla olan kişi için öğretim görevlisi olarak çalışmasında yaş sınırlaması mevcut değilken, araştırma görevlisi olarak başvuru yapan bir kişi için yaş sınırlaması 35 olarak tespit edilmiştir. Kamu kurumlarında uzman, müfettiş ya da denetmen gibi kariyer mesleklerinde çalışmak isteyen kişiler adına meslek gruplarının sınavlarına başvuru yapmaları için gereken yaşı 35 olduğu belirlenmiştir. Polislik mesleğini tercih eden bir kişi 18'ini doldurup 26'sına geçmeden polis meslek yüksekokulunu tercih etmelidir [70,71,72].

Kişilerin kariyer planlamalarında etki gösteren ayrıca unsorda cinsiyettir. Meslek veya kariyer yaşamında kadın ve erkek arasında cinsiyet eşitliğinin varlığı bilinse de, cinsiyet farklılığı ve zaman zaman bu konuda görülen imtiyaz kadınların kariyer ilerlemelerine engel olmakta ve meslek hayatında kadın nüfus oranını negatif yönde etkilemektedir [73].

İnsanların yaptığı meslekler göz önünde bulundurulduğunda kadın ve erkek sayılarının dengeli olmadığı tespit edilmektedir. Kadınların dışarda çalışmalarının garip bir durum gibi karşılanması, çoğu mesleğin genelde erkekler tarafından icra edilmesi, mesela kadınların duygusal ve fiziksel açıdan zayıf kalmaları ve bu nedenle fazla güce gereksinim duyulan işleri yapamayacakları algısı insanlarda görülmektedir. Bu görüşlerin gerçeği gösterip göstermediği tartışılmakla beraber aynı zamanda bireysel kariyer planlama sürecinde cinsiyet unsuru oldukça önemli bir durum olarak ön plana çıkmaktadır [69].

Yapılan bazı incelemelere bakıldığında bu konunun büyük bir çoğunluk tarafından doğrulandığı görülmektedir. Yapılan meslekler kadın mesleği ve erkek mesleği olarak ikiye bölünmüş vaziyettedir. Kadınların icra ettiği meslekler, çoğunlukla güvencesiz ve düşük işlerden, geçici süreliğine istihdam eden, düşük statülü, erkeklerin icra ettiği meslekler için de daha fazla sorumluluk ve yetki gerektiren, güvenceli ve devamlı, ücreti dolgun, etkili olan meslekler olduğu bahsedilmektedir [74].

Ülkemizde genel olarak yaşama şekilleri bakımından erkeğin baskın görüldüğü, meslek yaşamında olması ve ev gelirinin erkek aracılığıyla karşılandığı görülmektedir. Bu aile modeli tek gelirlidir. Fakat ekonomik krizler ve benzeri sebeplerden ötürü erkeklerin iş bulamaması veya işsiz kalma olasılığı yüksektir. Böylelikle, hanede annenin de meslek icra etmemesi ile beraber ekonomik yoksullukla karşılaşmaktadır [75].

Araştırmalar kapsamında erkeklerin yöneten ve baskın görüldüğü ülkemizde ataerkil aile kültüründen kaynaklanan cinsiyet ile ilişkili değişiklik gösteren erkek ve kadın çalışma yaşamında tercih edilen mesleklerde, erkeklerin daha fazla statü kazandıran ve gelir getiren, ağır ve yoğun meslekleri seçtikleri gözlemlenebilir. Sonuç olarak kadınların son günlerde daha sorumluluk getiren ve ağır meslekleri tercih ettikleri gözlemlense de kadınların, insanlar arasında annelik yapmanın diğer tüm işlerden daha yüce bir görev olmasından dolayı, bu rol açısından genelde meslek hayatı ve ev hayatında daha uyumlu, dengeli, daha

zahmetsiz ve basit olarak ifade edilen hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik, çocuk gelişimcisi ve bakıcısı gibi kadınlara yönelik meslekleri seçtikleri rastlanabilir.

2.3.2. Kişisel özellikler ve yetenekler

Günümüzde globalleşmeyle, bilgi teknolojisi ve ileri teknoloji de meydana gelen gelişmeler beraberinde değişik değişim ve gelişmeleri de yanında getirmiştir. Bu gelişmeler ışığında, eğitim ile istihdam arasındaki bu bağa dikkate çekerek, yüksek rekabetin gerçekleştiği piyasa alanında, ilerleyen iş bölgelerinde gereksinim duyulan yetenek ve becerilere sahip, farklı vasıflarla donanmış, yetişmiş personel gereksinimine duyulan ihtiyaç açıkça ifade edilmiş bulunmaktadır [76]. Gerek görülen ihtiyacı eşitlemek kişiler, bireysel yetenek aynı zamanda özelliklerine göre beceri ve bilgilerini yükseltmeli, değişim ve gelişmelere ayak uydurarak bireysel kariyer planlarını elde etmede katkı vermelidir.

Kişi meslek hayatında yaptığı planını belirlerken yeteneklerini anlayıp, kendini bilen ve potansiyelini bilerek adına rehberlik yaptığından söz edilebilir. Kişinin yeteneklerinin ve gizil güçlerinin anlaması, bunlardan faydalanıp onları geliştirmeye çabalaması, bunu yapabileceği eğitim fırsatlarının farkında olması kendine özgü kariyer planı tercih etmesinde epey faydalı olacaktır [69].

Kişi, iş tercihinde bizzat özellik, kabiliyet ve becerileri yönünde azim göstermektedir. Aldığı karar sonucunda tercih ettiği meslek hayatında kariyer yapma ve zirveye doğru ilerleme hevesindedir. Dolayısıyla kişi, bireysel nitelik ve becerilerinin kendisine gelişim, katkı sağlaması ve kariyer fırsatı vereceği örgütlere katılma ve hizmet etme eğilimindedir [60].

Ayrıca tercih edeceği iş hayatının ilgi çekiciliği, kendine kazandıracağı statü, insanlar arasındaki saygınlığı, kazanacağı tatmin seviyesi, yükselme ve meslekte başarılı olma, meslekle alakalı eğitimlerin zorluğu ve kalitesi, kendisinin inançları ve önyargısı bireyin yetenek, özellik ve becerileriyle ilişkili kişinin kariyer planlamasında fayda sağlamaktadır [70].

2.3.3. Sosyal ve kültürel faktörler

Kişilerin arzuladıkları iş hayatına kavuşmalarını sağlayacak ve iş hayatlarındaki meslek kariyerlerini gerçekleştirebilecekleri sosyal politikalar ile ilgili bilgi almaları gereklidir [68].

Kişinin kariyer tercihinde önemli bir yer alan ebeveynlerinin ekonomik ve toplumsal durumu, sosyal faktörler, sosyal geçmişi ve sosyal çevresi, aile içinde anne baba ve diğer bireyler ile ilişkisi olarak ifade edilmektedir. Bir topluluğu meydana getiren kişilerin mesleklerine olan bakış açıları ve ilgileri insanda insana değişiklik gösterebilir. Bir meslek insanlar tarafından saygın olarak görülürken, bazı insanlar tarafından değer görmeyebilir. Bu sebeple kişinin bulunduğu sosyal çevre ve toplum meslek belirlemede etkilidir [77].

Aile bireyleri, sosyal çevredeki insanlar, icra edilecek meslek ile alakalı ihtiyaç duyulan eğitimin ve mesleğin zorluk seviyesinin kişilerin kariyer planlamalarında fayda sağlayacağı anlaşılmaktadır. Yapılan incelemeler neticesinde kişinin meslek hayatı planlaması sürecinde çevresi, okulu, arkadaşları özenip seçtiği ünlü biri veya aile büyüğü, ebeveynlerinin bulunduğu statü ve sosyal sınıfları, gelir düzeylerinin etkili olduğu gözlemlenmektedir [78,79].

Günümüzde insanları toplumdan kopararak ben merkezçiliğe iten sebep popüler kültürdür. Popüler kültüre, bir başka ifadeyle kitle kültürüne saplanmış kişilerin çok fazla rekabetçi bir durumda oldukları denebilir. Bu sebepten kişiler mesleklerini tercih ederken, hangi mesleğin daha iyi olduğunu, aynı mesleği yapmalarına rağmen meslektaşları üstünde nasıl bir baskı ve hâkimiyet oluşturmalarını ve tercihlerini buna göre yapmaktadırlar [80].

Büyümekte olan ulusların tamamına yakınında, alışlagelen yaşam tarzı olarak topluluk kültürünün baskın insan örneğini meydana getiren davranış nitelikleri gözlemlenmektedir. Yetersiz sorumluluk duygusu, olağanlık, sıradanlık, iletişimde verimsizlik topluluk kültürünün tesirinde kalan birey davranışı nitelikleri şeklinde ifade edilebilir [70].

Toplumda gençlerin kültür sentezleri fazla yoğun ve verimli olduğu için, kimi gençlerin kitle kültürü ve alt kültürü tutumları gösterdikleri gözlemlenmektedir. Kolaycılık, gösteriş ve imaj ilgisi, anı yaşama ve bunların etkisiyle meydana gelen; bir çaba göstermeden kolay ve kısa yoldan zenginliğe erişmek ve kazanmak, üretkenliktense tüketiciliğe yönelmek tarzı tutumlar sayılabilir [70].

2.3.4. Yasal ve ekonomik faktörler

Kişilerin kariyer hedeflerinde fayda gösteren başka bir unsur da ekonomik ve yasal unsurlardır.

Meşru unsurlar, geçerli olan halihazırdaki mevzuat hükümleri istikametinde hazırlanan ve kişinin kariyer planlaması yaparken ilk olarak göz önünde bulundurulması gereken düzenlemeler olarak tanımlanabilir. İstihbarat mensubu, polislik, askerlik ve benzer birkaç meslekte, bu mesleği seçen kişilerin aynı zamanda aile bireylerinin de adli sicillerinin temiz olması veya erkek adayların bazı mesleklere başvurduklarında zorunlu askerlik görevini tamamlamış veya askerden muaf olduğunu gösteren yasal unsurlara misal gösterilebilir [70].

Meşru unsurlar birçok bireyin kariyer yaşamı süresince etkilidir. Erkekler adına zorunlu vazife olarak askeri görev sürecinin daha az güne düşme beklentisi ile askerlik görevini sürekli öteleyen insanlar bulunmaktadır. Fakat sonunda geri gelmeyecek zaman kayıplarına son vermek adına kariyerlerine bir süre ara vererek hayatlarının bir dönemi askerlik görevlerini ifa etmeye başlarlar [81].

Kişinin mesleğinin olması ve hizmetinin bedeli olarak maddi aynı zamanda manevi olarak fayda vermesi en basit gereksinimler içinde yer almaktadır. Her kişi konforlu bir hayat sürmesini ve ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayacak ölçüde gereksinim gördüğü parayı kazandıracak bir mesleği elde etmek isteyebilir. Aynı zamanda bu tercihi yaparken yaptığı mesleğin kendisine insanlar arasında sosyal statü elde etmesini, ilerlemesini ve imkan sağlayacak olmasını göz önünde bulundurabilir [82].

Devletler, globalleşen iktisatta başka devletlerle yarışmak için aynı zamanda ileride iktisadi refah elde etmek adına gereksinim olan yetenek ve bilgiyle donatılmış çalışma potansiyeli kuvvetini yaratmak için gençlerin eğitime önem vermelidir. Günümüzde tüm devletler mevcut gelişmeleri izlemek, gelişen ve değişen teknolojilere ayak uydurmakta sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu değişim ve gelişim iş gücü pazarına da fayda sağlamakta, yeterli ve nitelikli insan gücüne gereksinim duymaktadır. Bunun sonucunda da insanlar iş bulma yönünden sorun ile karşılaşmaktadır [83].

Devletlerin iktisat düzeylerinin kişilerin çalıştırmalarında negatiflik oluşturmaktadır. Kişinin değişen ve gelişen koşullara adaptasyon sağlayacak anlamda sosyal, marifet aynı zamanda teknik açıdan hazır, donanımlı ve iş sağlama oranı fazla, kariyerinde atılım gösterip gelişime açık kariyerine ulaşmasında bireysel kariyer planlamasını göz önünde bulundurması lazımdır. Aynı zamanda, kariyer seçiminde, tercih edilen mesleğin ekonomik olanakları incelendiğinde, gelirin memnun edici ve güven vermesi, sağlık hizmetlerinin geniş olması, sigorta, sosyal güvence sağlaması bireysel kariyer planlamada fayda sağlayacak olan iktisadi unsurlardandır [70].

2.3.5. Öğrenci sporcularda çift kariyer planlaması

Çift kariyerlik planlaması, kişinin birçok ihtisas alanına hâkim farklı ifadeyle meslek yaşamında iki ayrı işinin bulunması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin yaptığı iki işte de konusuna hâkim olması ve kendini geliştirmesi gerekliliği ile beraber bireye, bu iki işte de bir kariyer fırsatı sunmakta ve statü kazandırmaktadır. Ancak bu durum bireyin enerji ve çabasını tek bir işe yoğunlaştırmasının yerine, iki işe de odaklanmasından kaynaklı enerji harcamasına sebebiyet vermesinden dolayı bireyin istediği düzeyde başarılı olması karşısında engel teşkil edecek, ayrıca birey adına kariyer sürecinde epeyce yorucu olacaktır. Bu yüzden planlanan uzmanlık seviyesini elde etmek, iki meslekte de enerjisini tüketmek ve kariyerini geliştirmek yerine bireyin, benimsediği kariyer yolunda yükselmesi motivasyonunu yükseltecek ve yaptığı işten hoşnut olmasına faydalı olacaktır [39,65,84].

Spor uzmanlığı görüşünü incelediğimizde spor hayatındaki ilerleme aynı zamanda sorumluluk sahibi olmak, konum veya pozisyon kazanmak, saygınlığa ve gücü elde etmek olarak ifade edildiği görülmektedir. Kariyer kavramını ifade eden ilerleme tanımı kullanılırken, kariyer sadece bunu tanımlamamakta aynı anda kazanılan bilgi, bireyin spor konusunda kazandığı tecrübeleri, ilişkiler ağını ve kariyerini kapsamaktadır. Bir bireyin spor kariyeri, bireye verilen spora dayalı iş, görev ve rolü ile alakalı beklentileri, arzuları, istek ve hedeflerine ulaşabilmesi açısından eğitim görmesi aynı zamanda kazandığı bilgi, kabiliyet, deneyim ve hizmet arzusuyla spor konusunda gelişim sağlamasında yardımcı olur [85].

Stambulova, spor uzmanlığını, kişi aracılığıyla istemli şekilde seçilen aynı anda birçok spor branşında sportif verimde en yüksek bireysel kazanç düzeyini elde etmeyi hedefleyen uzun

soluklu bir spor eylemi olarak ifade edilmiştir. Bunula beraber kişinin spor uzmanlığı mahalli başarı, bölgesel başarı, ulusal yada milletlerarası başarı olmakla beraber kişinin haliyle alakalı şekilde sözü edilen uzmanlık seviyesi amatör veya profesyonel düzeyde görülebilir. Bireyin uzmanlığını uluslararası seviyede, amatör veya profesyonel, olarak sürdürmesine “elit sporcu kariyeri” şeklinde tanımlamışlardır [86].

Sporda çift kariyer tanım olarak kaynaklar araştırıldığında modern bir görüş şeklinde kabul edilmektedir. Çift kariyer genel olarak sportif meslek incelemelerinde rağbet gören bir husus durumuna gelmiştir. Bu husus AB devletlerinde çift kariyeri onaylayan yapılar ve yöntemlerle kişilerin sportif kariyeri, meslek yaşamı veya işiyle özdeşleştirdiği bireysel birikimleri açısından iki ana konu üstünde göz önünde bulundurulabilir. Çift Kariyer kavramı, elit sporculuk yapan kişilerin akademik ve spor eğitim kariyerlerini beraber yapmak istedikleri zaman, akademik kariyerlerini sürdürmek için spor hayatını bitirmek ve ya spor kariyerlerini sürdürmeleri için akademik kariyer hayatlarını bitirmek gibi sıkıntılara çözüm adına Avrupa Komisyonu onaylı dokümanlarında bulunmuştur. Emsal olarak çift kariyeri, kişinin spor uzmanlığını meslek yaşamı ya da eğitim hayatı ile bir araya getirme ve bunu yaparken de karşılaşılan zorluklar olarak tanımlanmaktadır [87,88,89,90].

Çift kariyer görüşü, bireyin spor uzmanlığının, üst düzey verimli kişiler adına meslek uzmanlığı aynı zamanda eğitim kariyeriyle koordinasyon ile devam etmesinde karşılaşılan sıkıntılara önem vermektedir. Avrupa Komisyonu da sporun gelişimini sosyal yönden destek sağlamak için bu konu da gayret göstermektedir [90].

Avrupa Komisyonu spora olan ilgiyi, Avrupa da yaşayan kişilerin sosyal gelişim kazandıran ve sağlığını koruyan, sporcuları ise şiddet, ırkçılık, doping, sömürü ve eğitim hayatını sonlandırmalarından koruyarak Avrupa da ki insanların pozitif yönde fayda sağlayan bir kavram olarak görmektedir. Akademik eğitimin, genç nesillerin iyi bir gelişim göstermeleri ve ilerde meslek hayatına katılma şansları için oldukça önemli bir zaman dilimi olarak görülmesine rağmen, bilhassa üst seviye sportif başarılar için rekabet zorlukları ve yüksek eğitim zorunluluğu olduğunda, akademik eğitim ile üst seviye sporun birlikte yürütülmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Gerçekte sportif başarı yakalamak isteyen kişiler, ulusal ve uluslararası seviyede gerçekleşen spor faaliyetlerinde mücadele etmek için antrenman programlarını yükseltirler. Bununla beraber akademik eğitim söz konusu olunca ilkokuldan liseye daha sonra da üniversiteye akademik anlamda talepler çoğalır. Bununla

beraber Avrupa'da spor yönetimi, çoğunlukla kurumsal politikalar ve hükümet aracılığıyla sürdürülen eğitimin az ya da hiç alakası bulunmayan özel durumlarda hazırlanmasından dolayı eğitim ve spor arasında bulunan örgütsel fark, Avrupalı bireylerin akademik eğitim ya da spor arasında bir seçim yapma ve diğerini sonlandırma riski ile yüzleşmektedir [91].

Bireyler, uğraştıkları spor sınıfında yüksek düzeyde sportif kazanç elde etmek adına vaktinin büyük bölümünü bu dala özgü çalışmalar yaparak geçirmek zorundadırlar. Bu da bireyleri, yaşamlarında elde etmeleri gereken diğer konulardan vazgeçme konumuna sokmaktadır [89].

Brown ve arkadaşları aracılığıyla gerçekleşen bir incelemede, sporcu öğrencilerin belli süre performans sporlarına iştirak etmelerinde hem müsabakalar hem de antrenman adına ekstra vakit geçirdikleri böylelikle, spor ile ilgilenen öğrencilerin çift statülerini (sporcu ve öğrenci) sürdürmede epeyce sıkıntı çektikleri söylenmektedir [92].

Ülkemizde ulusal veya uluslararası düzeyde performans gösteren elit sporcuların oldukça yoğun bir müsabaka programı ve antrenman içerisinde bulundukları gözlemlenebilir. Elit sporla ilgilenen bu bireylerin, spor kariyerlerinin yanında akademik eğitim süreçlerinde de başarı elde etmeleri ve kariyerlerinde yükselmeleri için akademik eğitime ve performans sporuna devam eden öğrenci şeklinde kısaca sporcu öğrenci olarak bu sıkıntıyı gidermek mecburiyetindedirler.

Aktif spor yaşamını sürdürerek spor ile ilgili veya ilgilendiği başka bir konuda kariyer amacı olan bireylerin yaş sınırı sorunu ile karşı karşıya gelmesi ve gelecek yaşlarında nasıl bir işle veya nerede çalışacaklarıyla ilgili sorular ile karşılaşmaları muhtemeldir. Aktif spor yaşamını sürdürürken 30-35 yaş aralığında spor kariyerini bitiren kişilerin ileride yaşamlarını nasıl sürdürecekleri hususu, yanıt verilmesi lüzum bir sorun şeklinde görülmektedir [93].

Bireyler çoğunlukla spor kariyerlerini çalışma ya da eğitimle bir arada sürdürmek istediklerinde bazı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bir bireyin, uğraştığı spor dalında üst düzeyde başarı kazanabilmesi için yurt içi ve dışında yoğun bir müsabaka programı ve antrenman içerisinde bulunması gereklidir. Bu süreçte bireylerden, eğitim hayatını sürdürebilmesi ve üstüne geleceğini şekillendireceği bir iş sahip olması beklenmektedir.

Fakat bu koşullar altında bireylerin, hali hazırdaki uygulamalar ve sistem içerisinde çeşitli sorunlarla yüzleşmesi mümkün olabilir. Bu durumlarda seçkin ve yetenekli bireylerin spor-eğitim veya iş-spor arasında tercihte bulunmak zorunda oldukları zaman bu durumlardan sakınabilmeleri için özel bir hazırlığa gereksinim duyulabilir. Polonya da 28 Eylül 2012’de Poznan şehrinde AB Uzmanlar topluluğu aracılığıyla Sporda Eğitim ve Öğretim kapsamında gerçekleşen araştırmada tasdik edilen “AB Sporcuların Çift Kariyerleri Üzerine Kılavuz: Yüksek Performans Sporlarında Çift Kariyer Destekleme Politika Önerileri” adlı enternasyonel bir incelemede; 18- 22 yaş aralığında gençlerin yarıya yakını sporun vakitlerinin büyük bir bölümünü aldığını ve sporu, yaşamlarında gerçekleştirmek zorunda kaldıkları çalışma ve öğretim tarzı hususlarda karşılarına bariyer teşkil etmesinden kaynaklı spordan uzaklaşmaktadırlar. Aynı zamanda Vickers’a, göre elit spor yaşamına aynı anda yüksek öğrenimini de beraber sürdüren spor ile ilgilenen öğrencilerin bir kısmının çift taraflı kariyerlerini bitirdiklerini açıklamaktadır [89,94].

Seçkin aynı zamanda yetenekli atletlerin, spor-öğretim veya spor-meslek arasında tercih etmek zorunda bırakmamak, bireylerin bundan dolayı kötü etkilenmelerini önlemek, spor yaşamlarını sürdürürken aynı anda öğretim ve meslek yaşamlarında sürekliliklerini devam ettirmek adına bireyin dayanıklılık, istikrar, motivasyon ve yükümlülük seviyelerini yükseltmeye değil, beraberinde bunun için özel hazırlıklara da gereksinim duyulabilir. Bireylerin eğitim-spor veya iş-spor gibi hususlarda rastlayabileceği negatif hallerle ilgili, “çift kariyer” düzenlemeleri, bireylerin spor uzmanlığı adına fayda sağlamalı, iş ya da eğitim imkanlarına olanak sağlamalı, spor kariyerinden sonra bireyi yeni bir kariyere ulaşmaya yönelik motivasyon vermeli, bireylerin konumlarını korumalı ve bireylerin spor yaşamlarını ilerde kaygı duymaksızın devam ettirebilmelerini garanti altına almalıdır [94].

Çift kariyer ile ilgili alınan kararlar Avrupa Birliğine bağlı üye devletlerin büyük kısmında ve spor ile alakalı konularda yeni bir kavram görülmektedir. Bu alınan kararların şekillendiği çoğu üye ülkelerde, eğitim sistemi ile spor sistemi ya da işgücü piyasası/istihdam fırsatları arasında sistemli ve düzenli bir ilişki yoktur. Aynı zamanda üye ülkelerde yasal bir kapsama veya devam eden bir devlet tedbiri de bulunmayabilir [94].

Çift kariyer yönetimi ve süreci, bireylerin çift kariyerin olumlu etkilerini anlamalarını sağlarken genç bireylerin yükümlülüklerini artıracaktır. Son yapılan spor incelemelerinde, çift kariyer ile ilgili programlara katılmış bireylerle birlikte eğitim ile spor arasında bağda

eksiklik yaşamış bireyler mukayese edildiğinde çift kariyerin bireyler üstündeki faydaları açıkça ortaya çıkmıştır. Avrupa Komisyonu, bireylerin kariyer hazırlıklarında bulunmalarını ve profesyonel sporu sonlandırdıktan sonraki süreçlerde işgücü alanına uyum sağlayabilmeleri amacıyla genç bireylere, ahlaki değerlerini ve mesleki ilgilerini de göz önünde bulundurarak üst standartların mevcut olduğu eğitim merkezlerinde sağlanan çift kariyer eğitimini çok geçmeden gerçekleşmesinin önemini belirtmektedir [95].

Avrupa da seçkin ve becerikli gençlere özgü, sporcu-öğrenci veya sporcu-çalışan konumları için özel hazırlıklara izin veren devam ettirilebilir çift kariyer planları meydana getirmek için gerekli şartları oluşturmak ve geliştirmek için düzenlenmiş “AB Sporcuların Çift Kariyerleri Üzerine Kılavuz” devletimiz tarafından gerçekleştirilebilir ve bize mahsus sporcu kariyer programı düzenlenebilir. İlgili ve planlı şirketler aralarında koordinasyon kazanmış çift kariyer planı, bireyleri spor yaşamları ile okul hayatı arasında sıkıntı çekmekten kurtaracak, bireylerin gelecek kaygısıyla karşılaşmanın önüne geçecektir. Sonuç olarak zamanını iyi değerlendirebilen, geleceğini tasarlayabilen spor hayatı ile okul eğitimini uyumlu bir şekilde devam ettirebilen bir birey her iki yönden de başarıyı elde edebilecektir. Böylelikle spor ve toplum, sporu bireyler adına daha motivasyon verici hale sokan, genç bireyler adına faydalı rol model vazifesini alan ve muvaffak olan, çevrede kusursuzluğun vurgusunu anlatan eğitimli sporcuların pozitif şeklinden faydalanacaktır.

3. YÖNTEM

Yöntem kısmında çalışmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili yorumlar yer bulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma betimsel tarama yöntemine göre hazırlanmıştır. Betimsel tarama yöntemi, geçmiş veya mevcut bir durumu bulunduğu haliyle betimlemeyi hedefleyen çalışma yaklaşımlarıdır. Ayrıca ilişkisel tarama modelleri ise iki ya da daha fazla değişken ile birlikte değişim derecesini ve/veya varlığını saptamayı hedefleyen araştırma modelleridir [96].

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmaya çalışma grubu olarak Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören 333 öğrenci katılım sağlamıştır. Örneklem şekli ise % 95 güven aralığı aynı zamanda % 5 hata payı ile incelemeye eklenmesi gereken kişi sayısı 186 olduğu saptanmıştır. Böylelikle hesaplanan örneklem sayısı, evreni temsil etme oranını karşılamaktadır. Araştırmada örneklem seçimi için basit rastgele örneklem seçim yöntemi kullanılmıştır [97,98].

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde Kişisel Bilgi Formunda öğrencilerin demografik niteliklerine ilişkin bilgiler toplanmıştır. İkinci bölüm Beck Umutsuzluk Ölçeğidir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacının geliştirdiği form çalışmanın niteliği ve hedefi ile ilgili ön bilgi sağlamaktadır ve Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesindeki bulunan öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri; cinsiyet, yaş, okul, bölüm ve sınıf gibi sosyo-demografik bilgileri ile alakalı sorular bulunmaktadır. Form düzenlenmesinden önce benzer

araştırmalardaki anket soruları araştırmak hedefiyle literatür taraması gerçekleştirilmiş ve sonrasında ihtiyaç duyulan sorular da eklenmiştir.

3.3.2. Beck Umutsuzluk Ölçeği

Kişinin geleceğe dair karamsarlık seviyesini saptamak için Beck ve arkadaşları aracılığıyla şekillendirilen bir ölçektir. Bu çalışmada Beck ve arkadaşları aracılığıyla geliştirilen ve ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik araştırması Seber ve ark. tarafından yapılan "Beck Umutsuzluk Ölçeği" kullanılmış ve eklerde sunulmuştur. Beck Umutsuzluk Ölçeği, 20 maddeden meydana gelen geleceğe dair düşünceler ve duyguları, umut ve motivasyon seviyelerini gösteren ifadelerden meydana gelmektedir. BUÖ'nin cevaplanmasında; kişiden kendisine yakın gelen açıklamalar için "doğru", kendisine uygun olmayan ifadeler için "yanlış" seçeneğinin doldurulması istenilmektedir. Bu seçeneklerden 9 yanlış, 11 doğru yanıt anahtarı vardır. Bunlardan 2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20. sorulara verilen cevap evet ise 1 puan; 1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19. sorulara verilen yanıtlar hayır ise 1 puan olarak hesaplanmaktadır. Bunların dışında kalan cevaplarda ise "0" puan ile hesaplanmaktadır. Ulaşılan toplam puan "umutsuzluk" puanını ifade etmektedir. Ölçekten sağlanacak puanlar 0-20 arasında değişkenlik göstermektedir. Alınan puanın fazla olması halinde kişideki umutsuzluğun fazla olduğunu işaret etmektedir. BUÖ'nün 20 sorusunun 3 alt boyut faktör dağılımı aşağıdaki gibidir [99].

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

3.3.3. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği

Edinsel aracılığıyla Erdoğan'ın araştırmasında yararlanılan anket sorularından elde edilerek meydana getirilen ve geçerlilik çalışması ve faktör analizi yöntemi gerçekleştirilen "Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği" kullanılmıştır. Bu bağlamda, bireysel kariyer planlama, kendi kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, amaçları belirleme ve plan hazırlama olmak üzere dört temel aşamadan oluşmaktadır. Kendi kendini değerlendirme aşamasında birey kariyer planlamasının başlangıç aşamasındadır. Fırsatları tanımlama aşamasında ise birey, ilgi

alanlarına göre iş imkânlarını belirlemektedir. Bir diğer aşama olan hedefleri belirleme aşamasında kişi, güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, sahip olduğu yeteneklerine göre kariyer amaçlarını hayata geçirmek için kararlar vermektedir. Son aşama olan plan hazırlama aşamasında ise, birey amaçlarına ulaşmak için kariyer kararı ile ilgili planlarını uygulamaya geçirmektedir [79,100].

Kalaycı'ya göre Cronbach-alfa katsayısı 0.40'dan küçük ise ölçeğin güvenilirliği yoktur. Eğer 0.40 ile 0.60 arasındaysa ölçek az güvenilirlikte, 0.60 ile 0.80 arasındaysa ölçek epey güvenilir, 0.80'den büyük ölçek oldukça yüksek güvenirliliktir. Araştırmamızda Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğine dair Cronbach- alfa değeri 0,942 olarak ulaşılmış olup ölçek yüksek güvenirliliktir [101].

Boyutlar	Sorular
1- Plan oluşturma	4, 7, 11, 18, 19
2- Hedef belirleme	3, 8, 9, 14, 20
3- Kendini değerlendirme	1, 5, 10, 13, 16
4- Fırsatları tanıma	2, 6, 12, 15, 17

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya Ankara Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesindeki öğrenciler gönüllü olarak katılmış ve anket sorularını online anket yönetimi ile cevaplamışlardır. Araştırma, 18 ve üzeri yaş grubunda bulunan 333 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerden elde edilecek bireysel bilgilerin gizli kalacağı açıklanmış; veri toplama araçlarına doğru ve samimi olarak yanıt verilmesinin çalışma sonuçları için hayli önem taşıdığı belirtilmiştir. Çalışma verilerinin incelenmesinde SPSS 22 paket programından yararlanılmış olup uygulanan anketlerden Beck Umutsuzluk Ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha $\alpha = 0,929$) ve Bireysel Kariyer Planlama Ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha $\alpha = 0,942$) şeklinde bulunmuştur.

Beck Umutsuzluk ve Bireysel Kariyer Planlama ölçeklerinin verilerinin normal dağılıma elverişliliğinin test edilmesi maksadıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Çalışma verilerinin normal dağılımı olup olmadığının analizi için

gerçekleştirilen normallik testinde değerlerin -1.96 ve +1.96 normallik sınır değerleri sınırlarında bulunması gerekmektedir [102,103].

Çizelge 3.1. Ölçeklerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri

	Beck Umutsuzluk	Bireysel Kariyer Planlama
N	333	333
Skewness	,790	-1,073
Kurtosis	-,682	1,167

Çizelge 3.1’de ölçeklerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri bulunmuştur. Beck Umutsuzluk ve Bireysel Kariyer Planlama ölçeklerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları beklenen aralıkta olup normal dağıldığı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmaya Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk ve bireysel kariyer planlama düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmada betimleyici istatistikler aynı zamanda Pearson korelasyon analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi, tek yönlü varyans analizi (Anova), Post-Hoc (Tukey HSD) ve t testi gibi istatistiksel işlemler kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemelerine yer verilmiştir. Bulgular araştırmanın amaçlarına göre çizelgeler halinde sunulmuştur.

4.1. Demografik Bilgiler

Katılımcıların cinsiyet, yaş ve okul vb. ilişkin kişisel özelliklerine ait bilgiler Tablo da verilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcı öğrencilerin kişisel özellikleri ve okul, sınıf ve bölüm dağılımı

	Grup	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	147	44,1
	Erkek	186	55,9
	Total	333	100,0
Yaş	18-20 Yaş	109	32,7
	21-23 Yaş	117	35,1
	24-26 Yaş	79	23,7
	27 ve üzeri yaş	28	8,4
	Total	333	100,0
Okul	Ankara Üniversitesi	108	32,4
	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	112	33,6
	Gazi Üniversitesi	113	33,9
	Total	333	100,0
Sınıfınız	1.sınıf	43	12,9
	2.sınıf	140	42,0
	3.sınıf	65	19,5
	4.sınıf	85	25,5
	Total	333	100,0
Bölüm	Antrenörlük	105	31,5
	Spor Yönetimi	117	35,1
	Rekreasyon	21	6,3
	B.E Öğretmeni	64	19,2
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	7,8
	Total	333	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel özellikleri incelendiğinde 147'si (%44,1) kadın 186'sı (%55,9) ise erkeklerden oluşmaktadır. Öğrencilerin yaş durumlarına bakıldığında 117'sinin (%35,1) 21-23 yaş aralığında, 109'unun (%32,7) 18-20 yaş, 79'unun (%23,7) 24-26 yaş ve 28'inin ise (%8,4) 27 yaş ve üzeri bireylerden oluşmaktadır. Öğrencilerin okul durumlarına bakıldığında 113'nün (%33,9) Gazi Üniversitesi, 112'sinin (%33,6) Ankara

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve 108'i'nin (%32,4) Ankara Üniversitesi öğrencisi olduğu görülmüştür. Katılımcı öğrencilerin 140'ının (%42) 2. Sınıf öğrencisi olduğu, 85'inin (%25,5) 4.sınıf öğrencisi olduğu, 65'inin (%19,5) 3. Sınıf öğrencisi ve 43'ünün (%12,9) 1.sınıf öğrencisi olduğu görülmüştür. Öğrencilerin okudukları bölüme göre incelendiğinde ise; 117'sinin (%35,1) Spor Yönetimi bölümü öğrencisi olduğu, 105'inin Antrenörlük bölümü, 64'ünün (%19,2) Beden Eğitimi Öğretmenliği öğrencisi olduğu, 26'sının (%7,8) Egzersiz ve Spor Bilimleri Öğrencisi olduğu ve 21'inin (%6,3) Rekreasyon bölümü öğrencisi olduğu gözlenmiştir.

4.2. Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Bireysel Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Bulgular

Beck Umutsuzluk Ölçeğine ilişkin istatistiki analizine göre ölçekten elde edilecek puanlar 0-20 arasında değişkenlik göstermektedir. Elde edilen puanın yüksek olması kişideki umutsuzluğun yüksek olduğunu işaret etmektedir. Öğrenciler ile gerçekleştirilen çalışmada ölçekten alınan ortalama puanın 5,99 olduğu tespit edilmiştir. Bundan hareketle araştırmaya katılım sağlayan üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Aynı zamanda spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamasına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çizelge 4.2. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu

Beck Umutsuzluk Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Gelecek ile İlgili Duygular ve Beklentiler	Kadın	147	,29	,355	-2,485	,013*
	Erkek	186	,39	,382		
Motivasyon Kaybı	Kadın	147	,35	,294	-2,632	,009*
	Erkek	186	,44	,286		
Umut	Kadın	147	,29	,325	-1,791	,074
	Erkek	186	,35	,360		
Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	t	p
Plan Oluşturma	Kadın	147	3,83	,785	2,484	,013*
	Erkek	186	3,62	,786		
Hedef Belirleme	Kadın	147	3,87	,754	2,507	,013*
	Erkek	186	3,65	,827		
Kendini Değerlendirme	Kadın	147	4,00	,685	2,905	,004*
	Erkek	186	3,76	,779		
Fırsatları Tanıma	Kadın	147	3,65	,748	1,501	,134
	Erkek	186	3,52	,764		

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

Çizelgeye bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler puanları ortalamalarıyla aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde değişkenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($t=-2,485$; $p=0.013<0,05$). Kadınların gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler puanları ($\bar{x}=29$) ortalaması, erkeklerin gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler puanlarından ($\bar{x}=39$) düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, Beck umutsuzluk faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler alt faktörü kadın ortalamasının, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir. Bu bağlamda kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında gelecekle ilgili duygu ve beklentiler noktasında daha karamsar olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre motivasyon kaybı puanları ortalamalarıyla aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde değişkenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($t=-2,632$; $p=0.009<0,05$). Kadınların motivasyon kaybı puanları ($\bar{x}=35$) ortalaması, erkeklerin motivasyon kaybı puanlarından ($\bar{x}=44$) düşük bulunmuştur. Bu bağlamda kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında motivasyon kaybı noktasında motivasyon kayıplarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin umut puanları ortalamalarının cinsiyet durum değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Çizelgeye bakıldığında çalışmaya katılan öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre plan oluşturma puanları ortalamalarıyla aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde değişkenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($t=2,484$; $p=0.013<0,05$). Kadınların plan oluşturma puanları ($\bar{x}=3,83$) ortalaması, erkeklerin plan oluşturma puanlarından ($\bar{x}=3,62$) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla, bireysel kariyer planlama faktörlerinden plan oluşturma alt faktörü kadın ortalamasının, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre hedef belirleme puanları ortalamalarıyla aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde değişkenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($t=2,507$; $p=0.013<0,05$). Kadınların hedef belirleme puanları ($\bar{x}=3,87$) ortalaması, erkeklerin hedef belirleme puanlarından ($\bar{x}=3,65$) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla, bireysel kariyer planlama faktörlerinden hedef belirleme alt faktörü kadın ortalamasının, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu varsayılmaktadır.

Katılım sağlayan öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre kendini değerlendirme puanları ortalamalarıyla aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde değişkenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($t=1,501$; $p=0.004<0,05$). Kadınların kendini değerlendirme puanları ($\bar{x}=4$) ortalaması, erkeklerin kendini değerlendirme puanlarından ($\bar{x}=3,76$) yüksek bulunmuştur. Böylelikle, bireysel kariyer planlama faktörlerinden kendini değerlendirme alt faktörü kadın ortalamasının, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinde fırsatları tanıma puan ortalamasının cinsiyet durum değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan t-testi neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Çizelge 4.3. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamanın yaş değişkenine göre farklılaşma durumu

Beck Umutsuzluk Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Gelecek ile İlgili Duygular ve Beklentiler	18-20 Yaş	109	,35	,369	,203	,895
	21-23 Yaş	117	,36	,378		
	24-26 Yaş	79	,33	,373		
	27 ve üzeri yaş	28	,31	,387		
	Total	333	,35	,373		
Motivasyon Kaybı	18-20 Yaş	109	,39	,286	,282	,838
	21-23 Yaş	117	,39	,294		
	24-26 Yaş	79	,40	,292		
	27 ve üzeri yaş	28	,45	,318		
	Total	333	,40	,292		
Umut	18-20 Yaş	109	,32	,327	,232	,874
	21-23 Yaş	117	,34	,357		
	24-26 Yaş	79	,30	,350		
	27 ve üzeri yaş	28	,32	,372		
	Total	333	,32	,346		
Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Plan Oluşturma	18-20 Yaş	109	3,62	,842	,950	,417
	21-23 Yaş	117	3,73	,783		
	24-26 Yaş	79	3,78	,706		
	27 ve üzeri yaş	28	3,83	,857		
	Total	333	3,71	,792		
Hedef Belirleme	18-20 Yaş	109	3,68	,838	,358	,783
	21-23 Yaş	117	3,75	,809		
	24-26 Yaş	79	3,77	,769		
	27 ve üzeri yaş	28	3,84	,744		
	Total	333	3,74	,802		
Kendini Değerlendirme	18-20 Yaş	109	3,76	,804	1,879	,133
	21-23 Yaş	117	3,87	,738		
	24-26 Yaş	79	3,95	,663		
	27 ve üzeri yaş	28	4,08	,743		
	Total	333	3,87	,747		
Fırsatları Tanıma	18-20 Yaş	109	3,54	,803	,587	,624
	21-23 Yaş	117	3,56	,749		
	24-26 Yaş	79	3,61	,727		
	27 ve üzeri yaş	28	3,74	,718		
	Total	333	3,58	,758		

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk alt faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler, motivasyon kaybı ve umut ortalamalarının yaş durumuyla aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova)

sonucunda grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinden plan oluşturma, hedef belirleme, kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma ortalamalarının yaş değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Çizelge 4.4. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının öğrenim gördüğü üniversite değişkenine göre farklılaşma durumu

Beck Umutsuzluk Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Gelecek ile İlgili Duygular ve Beklentiler	Ankara Üniversitesi	108	,26	,315	7,813	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	,45	,450		
	Gazi Üniversitesi	113	,32	,315		
	Total	333	,35	,373		
Motivasyon Kaybı	Ankara Üniversitesi	108	,34	,247	11,466	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	,50	,340		
	Gazi Üniversitesi	113	,35	,252		
	Total	333	,40	,292		
Umut	Ankara Üniversitesi	108	,23	,223	16,338	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	,47	,445		
	Gazi Üniversitesi	113	,27	,282		
	Total	333	,32	,346		
Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Plan Oluşturma	Ankara Üniversitesi	108	4,02	,641	19,493	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	3,39	,738		
	Gazi Üniversitesi	113	3,74	,855		
	Total	333	3,71	,792		
Hedef Belirleme	Ankara Üniversitesi	108	3,97	,688	12,452	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	3,46	,748		
	Gazi Üniversitesi	113	3,80	,875		
	Total	333	3,74	,802		
Kendini Değerlendirme	Ankara Üniversitesi	108	4,15	,621	15,371	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	3,62	,732		
	Gazi Üniversitesi	113	3,84	,783		
	Total	333	3,87	,747		
Fırsatları Tanıma	Ankara Üniversitesi	108	3,83	,599	23,176	,000*
	Ankara Yıldırım					
	Beyazıt Üniversitesi	112	3,21	,751		
	Gazi Üniversitesi	113	3,70	,770		
	Total	333	3,58	,758		

* $p<0,05$: İstatistiksel olarak anlamlı

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler düzeylerini saptamak maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler için, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinin Ankara Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=016$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler alanı ($\bar{x}=,45$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu belirlenmektedir.

Yukarıdaki tablo göz önünde bulundurulduğunda çalışmaya katılan öğrencilerin motivasyon kaybı puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tanımlamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu motivasyon kaybı düzeylerini belirlemek maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, motivasyon kaybı için, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinin Ankara Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=000$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun motivasyon kaybı alanı ($\bar{x}=,50$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir.

Katılım sağlayan öğrencilerin umut puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı değişikliklerin olduğu umut düzeylerini saptamak maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, umut için, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinin Ankara Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=000$) gurupları arasında anlamlı

farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun umut alanı ($\bar{x}=47$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin plan oluşturma puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu plan oluşturma düzeylerini saptamak maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, plan oluşturma için, Ankara Üniversitesinin Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=015$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın Ankara Üniversite grubunun plan oluşturma alanı ($\bar{x}=4,02$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin hedef belirleme puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu hedef belirleme düzeylerini belirlemek amacıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, hedefleri belirleme için, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinin Ankara Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=003$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun hedef belirleme alanı ($\bar{x}=3,46$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından düşük olduğu görülmektedir. Katılımcı öğrencilerin kendini değerlendirme puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu kendini değerlendirme düzeylerini belirlemek amacıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, kendini değerlendirme için, Ankara Üniversitesinin Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=004$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın

Ankara Üniversite grubunun kendini değerlendirme alanı ($\bar{x}=4,15$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin fırsatları tanıma puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Anlamlı farklılıkların olduğu fırsatları tanıma düzeylerini belirlemek amacıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, fırsatları tanıma için, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesinin Ankara Üniversitesi ($p=,000$) ve Gazi Üniversitesi ile ($p=000$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun fırsatları tanıma alanı ($\bar{x}=3,21$) ortalaması, diğer Üniversite gruplarından düşük olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.5. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre farklılaşma durumu

Beck Umutsuzluk Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Gelecek İle İlgili Duygular ve Beklentiler	Antrenörlük	105	,37	,390	,607	,658
	Spor Yönetimi	117	,32	,379		
	Rekreasyon	21	,34	,341		
	B.E Öğretmeni	64	,33	,303		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	,42	,464		
	Total	333	,35	,373		
Motivasyon Kaybı	Antrenörlük	105	,41	,307	1,000	,407
	Spor Yönetimi	117	,40	,301		
	Rekreasyon	21	,35	,243		
	B.E Öğretmeni	64	,36	,228		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	,48	,358		
	Total	333	,40	,292		
Umut	Antrenörlük	105	,36	,351	1,789	,131
	Spor Yönetimi	117	,29	,356		
	Rekreasyon	21	,27	,292		
	B.E Öğretmeni	64	,29	,257		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	,45	,472		
	Total	333	,32	,346		
Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Plan Oluşturma	Antrenörlük	105	3,69	,830	1,805	,127
	Spor Yönetimi	117	3,80	,783		
	Rekreasyon	21	3,63	,757		
	B.E Öğretmeni	64	3,76	,759		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	3,36	,729		
	Total	333	3,71	,792		
Hedef Belirleme	Antrenörlük	105	3,64	,874	1,619	,169
	Spor Yönetimi	117	3,85	,762		
	Rekreasyon	21	3,81	,796		
	B.E Öğretmeni	64	3,79	,781		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	3,52	,679		
	Total	333	3,74	,802		
Kendini Değerlendirme	Antrenörlük	105	3,82	,830	1,037	,388
	Spor Yönetimi	117	3,90	,716		
	Rekreasyon	21	3,85	,737		
	B.E Öğretmeni	64	3,99	,666		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	3,68	,720		
	Total	333	3,87	,747		
Fırsatları Tanıma	Antrenörlük	105	3,54	,782	2,679	,032*
	Spor Yönetimi	117	3,63	,743		
	Rekreasyon	21	3,70	,761		
	B.E Öğretmeni	64	3,69	,695		
	Egzersiz ve Spor Bilimleri	26	3,16	,784		
	Total	333	3,58	,758		

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk alt faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler, motivasyon kaybı ve umut ortalamalarının okuduğu bölüm ile aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan öğrencilerin fırsatları tanıma puan ortalamalarının okuduğu bölüm değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu fırsatları tanıma düzeylerini belirlemek maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, fırsatları tanıma için, egzersiz ve spor bilimlerinde okuyan öğrencilerin spor yönetimi ($p=0,037$) ve beden eğitimi öğretmenliği ($p=0,023$) grupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın egzersiz ve spor bilimlerinde okuyan öğrenci grubunun fırsatları tanıma alanı ($\bar{x}=3,16$) ortalaması, diğer bölüm okuyan öğrenci gruplarından düşük olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinden plan oluşturma, hedef belirleme ve kendini değerlendirme ortalamalarının öğrencilerin okuduğu bölümüyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Çizelge 4.6. Umutsuzluğun ve bireysel kariyer planlamasının öğrenim gördüğü sınıf derecesi değişkenine göre farklılaşma durumu

Beck Umutsuzluk Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Gelecek ile İlgili Duygular ve Beklentiler	1.sınıf	43	,33	,412	,258	,856
	2.sınıf	140	,35	,357		
	3.sınıf	65	,38	,361		
	4.sınıf	85	,33	,394		
	Total	333	,35	,373		
Motivasyon Kaybı	1.sınıf	43	,42	,332	,469	,704
	2.sınıf	140	,39	,277		
	3.sınıf	65	,43	,294		
	4.sınıf	85	,38	,297		
	Total	333	,40	,292		
Umut	1.sınıf	43	,34	,400	,269	,848
	2.sınıf	140	,31	,336		
	3.sınıf	65	,35	,340		
	4.sınıf	85	,32	,342		
	Total	333	,32	,346		
Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği	Grubu	N	Ort	Ss	F	p
Plan Oluşturma	1.sınıf	43	3,53	,786	2,408	,067
	2.sınıf	140	3,66	,851		
	3.sınıf	65	3,71	,730		
	4.sınıf	85	3,89	,717		
	Total	333	3,71	,792		
Hedef Belirleme	1.sınıf	43	3,58	,822	1,771	,152
	2.sınıf	140	3,71	,826		
	3.sınıf	65	3,71	,852		
	4.sınıf	85	3,90	,695		
	Total	333	3,74	,802		
Kendini Değerlendirme	1.sınıf	43	3,73	,823	3,157	,025*
	2.sınıf	140	3,87	,742		
	3.sınıf	65	3,72	,783		
	4.sınıf	85	4,05	,653		
	Total	333	3,87	,747		
Fırsatları Tanıma	1.sınıf	43	3,28	,806	3,374	,019*
	2.sınıf	140	3,57	,806		
	3.sınıf	65	3,61	,680		
	4.sınıf	85	3,73	,672		
	Total	333	3,58	,758		

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk alt faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler, motivasyon kaybı ve umut ortalamalarının okuduğu sınıf derecesiyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo incelendiğinde çalışmaya katılan öğrencilerin kendini değerlendirme puan ortalamalarının okuduğu sınıf derecesi değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu kendini değerlendirme düzeylerini belirlemek maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, kendini değerlendirme için, 4. sınıfta okuyan öğrencilerin ile 3. Sınıfta okuyan öğrenci ($p=,033$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın 4.sınıfta okuyan öğrenci grubunun kendini değerlendirme alanı ($\bar{x}=4,05$) ortalaması, 3.sınıflardaki öğrenci gruplarından yüksek olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin fırsatları tanıma puan ortalamalarının okuduğu sınıf derecesi değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Anlamlı farklılıkların olduğu fırsatları tanıma düzeylerini belirlemek maksadıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi yapılmıştır. Test sonucunda, fırsatları tanıma için, 4. sınıfta okuyan öğrencilerin ile 1. Sınıfta okuyan öğrenci ($p=009$) gurupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamlı farklılığın 4.sınıfta okuyan öğrenci grubunun fırsatları tanıma alanı ($\bar{x}=3,73$) ortalaması, 1.sınıfta okuyan öğrenci gruplarından yüksek olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinden plan oluşturma ve hedef belirleme ortalamalarının öğrencilerin okuduğu sınıf derecesiyle aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamak maksadıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) neticesinde grup ortalamaları karşılaştırıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir ($p>0,05$).

4.3. İlişki Analizi(Pearson Çarpım Moment Korelasyon)

Bu bölümde çalışmaya katılan üniversite öğrencilerin Beck umutsuzluk ölçeği ile bireysel kariyer planlama ölçeğinin alt faktörleri ve genel toplam puanları iki farklı değişken şeklinde değerlendirilmiştir. Bu değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi değerlendirebilmek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayı analizinden yararlanılmıştır.

Çizelge 4.7. Beck umutsuzluk ile bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişki analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Umutsuzluk Genel Ortalama(1)	r	1								
	p									
	N	333								
Gelecek ile İlgili Duygular ve Beklentiler(2)	r	,939**	1							
	p	,000								
	N	333	333							
Motivasyon Kaybı(3)	r	,913**	,794**	1						
	p	,000	,000							
	N	333	333	333						
Umut(4)	r	,932**	,844**	,739**	1					
	p	,000	,000	,000						
	N	333	333	333	333					
Kariyer Planlama Genel Ortalama(5)	r	-,644**	-,620**	-,580**	-,595**	1				
	p	,000	,000	,000	,000					
	N	333	333	333	333	333				
Plan Oluşturma(6)	r	-,627**	-,613**	-,573**	-,564**	,943**	1			
	p	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	333	333	333	333	333	333			
Hedef Belirleme(7)	r	-,614**	-,599**	-,552**	-,563**	,938**	,872**	1		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	333	333	333	333	333	333	333		
Kendini Değerlendirme(8)	r	-,572**	-,546**	-,511**	-,537**	,918**	,819**	,829**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	
Fırsatları Tanıma(9)	r	-,555**	-,521**	-,497**	-,527**	,882**	,774**	,743**	,735**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	333	333	333	333	333	333	333	333	333

*p<,05: İstatistiksel olarak anlamlı , **p<,01: İstatistiksel olarak anlamlı

Araştırmada kullanılan Beck umutsuzluk ölçeği ile bireysel kariyer planlama ölçeğinin düzeyleri arasında aldıkları puanlar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İki değişkenin aralarında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($r=-,644$; $p=0,000<0.05$). Bu bağlamda Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri düştükçe; bireysel kariyer planlama düzeyinin artmakta olduğu söylenebilir.

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin alt boyutlarının aralarındaki ilişkiye bakıldığında ise; en yüksek ilişkinin Gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler ile plan oluşturma ($r=-,613$; $p=0,000<0.05$) ve hedef belirleme ($r=-,599$; $p=0,000<0.05$) arasında oldukları belirlenmiştir. Bundan hareketle belirtilen alt faktörlerin aralarında da negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

4.4. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Çalışmada kullanılan Beck umutsuzluk ölçeği ile bireysel kariyer planlama ölçeğinin birbirine etkisini ortaya konması için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.8. Bireysel kariyer planlamasının umutsuzluk düzeyi tarafından yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişken (Umutsuzluk)					
Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	1,393	,069		20,269	.000*
Yordanan Değişken (Kariyer Planlama)	-,277	,018	-,644	-15,306	.000*
R ² (R Square) = .414	R= .644				
R ² (Adjusted R ²) = .413	F= (1-333)= 234,270				

*p<0,05: İstatistiksel olarak anlamlı

Katılımcı üniversite öğrencilerin umutsuzluk düzeyinin bireysel kariyer planlama düzeyini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordandığı saptanmıştır ($R=0.644$; $R^2=0.414$; $F=234.270$; $p<0.05$). Katılımcı üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri bireysel kariyer planlamasının yaklaşık %41'ini açıklamaktadır.



5. TARTIŞMA

Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek kaygıları ve kariyer planlamaları arasındaki ilişki ile cinsiyet, yaş, okul, sınıf ve bölüm gibi bazı demografik bilgilerine göre araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler irdelendiğinde;

Çalışmada 147'si (%44,1) kadın 186'sı (%55,9) ise erkeklerden oluşmaktadır. Öğrencilerin yaş durumlarına bakıldığında 117'sinin (%35,1) 21-23 yaş aralığında, 109'unun (%32,7) 18-20 yaş, 79'unun (%23,7) 24-26 yaş ve 28'inin ise (%8,4) 27 yaş ve üzeri bireylerden oluşmaktadır. Katılan öğrencilerin 113'nün (%33,9) Gazi Üniversitesi, 112'sinin (%33,6) Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve 108'i'nin (%32,4) Ankara Üniversitesi öğrencisi olduğu görülmüştür. Katılımcı öğrencilerin 140'ının (%42) 2. Sınıf öğrencisi olduğu, 85'inin (%25,5) 4.sınıf öğrencisi olduğu, 65'inin (%19,5) 3. Sınıf öğrencisi ve 43'ünün (%12,9) 1.sınıf öğrencisi olduğu görülmüştür. Öğrencilerin okudukları bölüme göre incelendiğinde ise; 117'sinin (%35,1) Spor Yönetimi bölümü öğrencisi olduğu, 105'inin Antrenörlük bölümü, 64'ünün (%19,2) Beden Eğitimi Öğretmenliği öğrencisi olduğu, 26'sının (%7,8) Egzersiz ve Spor Bilimleri Öğrencisi olduğu ve 21'inin (%6,3) Rekreasyon bölümü öğrencisi olduğu gözlenmiştir.

Beck Umutsuzluk Ölçeğine ilişkin istatistiki analizine göre ölçekten elde edilecek puanlar 0-20 arasında değişkenlik göstermektedir. Elde edilen puanın yüksek olması kişideki umutsuzluğun yüksek olduğunu işaret etmektedir. Öğrenciler ile gerçekleştirilen çalışmada ölçekten alınan ortalama puanın 5,99 olduğu tespit edilmiştir. Bundan hareketle araştırmaya katılım sağlayan üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu alandaki çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, Osanmaz, spor yapan ve yapmayan görme engelli bireylerin umutsuzluk ve yaşam doyumlarının incelenmesine ilişkin yaptığı çalışmada, eğitim durumu lise veya altındakilerin umutsuzluk düzeyleri üniversite mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür [104].

Dinçer, araştırmasında yer alan katılımcıların %35,6'sı hafif umutsuz, %25,8'i orta seviyede umutsuz, %14,2'si ileri seviyede umutsuzdur. Katılımcıların %24,4'ü ise umutsuz olmadığı tespit edilmiştir [105].

Çağlayan'ın da, Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezindeki sporcular üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada kariyer planlaması yapan sporcuların geleceğe yönelik umutsuzluk düzeylerinde azalış tespit edilmiştir [106].

Çalışmada Beck Umutsuzluk puanlarının katılımcı öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre gelecek ile ilgili duygular ve beklentilerinde kadın ortalamasının, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Cinsiyet toplumsal ve iktisadi koşullarla bağdaşık şekilde belirlenen sosyal çevremizde erkeklerin baba figürü, iş bulma, çalışma, gelir elde etme aynı zamanda ailedeki bireylerin gereksinimlerini karşılama sorumluluğunu henüz bu aşamaya gelmeden düşünmeleri, kadınların ise geçmişten gelen kültür ve gelenekler ile doğrudan eş ve anne rolüyle birlikte ev hanımlı mesleğini kabul görmelerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Çalışmada bulunan bulguya uyumlu olarak Duman ve ark. aracılığıyla spor bilimleri fakültesinde bulunan öğrencilerin umutsuzluk seviyelerinin araştırılması ile Kula ve Saraç aracılığıyla üniversite son sınıf öğrencilerinin umutsuzluk seviyelerinin araştırılması maksadıyla gerçekleştirilen araştırmada bulunan verilerde erkeklerin kızlara göre oldukça umutsuz görüldüğü tespit edilmiştir. Gür ve ark. ile Aygün de bu çalışmaları destekleyici şekilde erkeklerin umutsuzluk seviyelerinin kızlara nazaran fazla olduğunu görülmektedir. Fakat Dursun ve Aytaç aracılığıyla üniversite 4'cü sınıfta olan öğrencilerin umutsuzluk ve kaygı seviyelerini belirlemek maksadıyla yapılan araştırmada kızların erkeklere nazaran fazla umutsuz göründükleri belirlenmiştir. Kırımoğlu, Aras ve Sarı'nın yapmış oldukları çalışmalarda ise cinsiyet değişkeni ve umutsuzluk seviyeleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu çalışmalar ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermemektedir [34,82,107,108,109,110,111,112].

Çalışmada, Kadınların motivasyon kaybı puanları ortalaması, erkeklerin motivasyon kaybı puanlarından düşük bulunmuştur. Buna benzer olarak Duman ve ark. gerçekleştirdiği araştırmada da erkek bireylerin motivasyon kaybı sayı averajları, kadın bireylerden anlamlı seviyede üsttedir. Geçen paragraftaki ifadeyle uyumlu şekilde, sosyal cinsiyetin kişilere verdiği sorumluluklar, bu neticenin meydana gelmesine gerekçe gösterilebilir [34].

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin umut puanları ortalamalarının cinsiyet durum değişkenine göre herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk alt faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler,

motivasyon kaybı ve umut ortalamalarının yaş durumuna göre herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin gelecek ile ilgili duygular ve beklentileri okuduğu üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda araştırmaya katılan öğrencilerin motivasyon kaybı puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkeniyle aralarında farklılık yine istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun motivasyon kaybı ortalaması, diğer Üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Katılım sağlayan öğrencilerin umut puan ortalamalarının okuduğu üniversite değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversite grubunun umut ortalaması, diğer üniversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesindeki öğrenciler diğer üniversite öğrencilerine göre karamsa değil aksine geleceğe yönelik daha umutludur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk alt faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler, motivasyon kaybı ve umut ortalamalarının okuduğu bölüme göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Aynı şekilde araştırmaya katılan öğrencilerin umutsuzluk alt faktörlerinden gelecek ile ilgili duygular ve beklentiler, motivasyon kaybı ve umut ortalamalarının okuduğu sınıf derecesine göre yine istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet durumu değişkenine göre plan oluşturma, hedef belirleme, kendini değerlendirme puanları ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır. Dolayısıyla Bireysel kariyer planlama faktörlerinden plan oluşturma, hedef belirleme, kendini değerlendirme alt faktörlerinde kadınların, erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu söylenebilir. Ancak, bireysel kariyer planlama alt faktörlerinde fırsatları tanıma puan ortalamasının cinsiyet durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir.

Ayrıca Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinden plan oluşturma, hedef belirleme, kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma ortalamalarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir.

Keskin tarafında gerçekleştirilen çalışmada da araştırmanın sonuçları, bireysel kariyer planlamaya ilişkin ortalamaların 3,90 ile ortalama değer üzerinde ve yüksek sayılabilecek

bir değerde olduğunu göstermektedir. ağlayan’ın Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezindeki sporcular üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada kariyer planlaması yapan lisede eğitim gören sporcuların kariyer planlamalarını belirledikleri hedefler doğrultusunda yapmaları diğer eğitim durumunda olan sporculara göre anlamlı derecede yüksektir [106,113].

Araştırmaya katılan öğrencilerin plan oluşturma puan ortalamalarının okuduğu niversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Ankara niversite grubunun plan oluşturma ortalaması, diğer niversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Ankara Yıldırım Beyazıt niversite grubunun hedef belirleme ortalaması, diğer niversite gruplarından düşük olduğu görülmektedir. Ankara niversite grubunun kendini değerlendirme, diğer niversite gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Ankara Yıldırım Beyazıt niversite grubunun fırsatları tanıma ortalaması, diğer niversite gruplarından düşük olduğu görülmektedir.

Hanay tarafında gerçekleştirilen çalışmada da araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel ve mesleki anlamda sorumluluk almaktan kaçınmadıklarını, bu durum ileride karşılaşabilecek sorunlar karşısında hazırlıklı olduğunu anlamına gelmektedir [114].

Araştırmaya katılan öğrencilerin fırsatları tanıma puan ortalamalarının okuduğu bölüm değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Egzersiz ve spor bilimlerinde okuyan ğrenci grubunun fırsatları tanıma ortalaması, diğer bölüm okuyan ğrenci gruplarından düşük olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinden plan oluşturma, hedef belirleme ve kendini değerlendirme ortalamalarının öğrencilerin okuduğu bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma puan ortalamalarının okuduğu sınıf derecesi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın 4.sınıfta okuyan ğrenci grubunun kendini değerlendirme ortalaması, 3. sınıflardaki ğrenci gruplarından yüksek olduğu gözlenmiştir. Yine Bu anlamlı farklılığın 4.sınıfta okuyan ğrenci grubunun fırsatları tanıma ortalaması, 1.sınıfta okuyan ğrenci gruplarından yüksek olduğu gözlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlama alt faktörlerinden plan oluşturma ve hedef belirleme

ortalamalarının öğrencilerin okuduğu sınıf derecesine göre istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.





6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilmek istenen, spor eğitimi veren üniversiteler de bulunan öğrencilerin geleceğe dair endişe, kaygı, umutsuzluk benzeri duyguları hissedip hissetmediklerini meydana çıkarmak ve yaş kriteri göz önünde bulundurulduğunda kariyer planlama aşamalarından ilki olarak görülen keşfetme evresinde olduklarından dolayı, kariyer hedefleri ile ilgili planlarını ortaya koymaktır. Böylelikle okul ve spor hayatlarında başarılı olmalarını sağlamak adına öneri de bulunmak, eğitim gördükleri üniversiteler de geçirdikleri süre zarfında gelecekte hedeflerini planlayabilecekleri ve gerçekleştirebilecekleri hakkında bilgilendirmektir.

Sonuç olarak, bireylerin kariyer planlamasının ilk adımı olan üniversite tercihinde yaptıkları mesleki tercihlerin uyum düzeyi güçlü olup, bireysel faktörlerin mesleki ilgi, kontrol, merak ve güven arasında uyum ilişkisi olmadığı görülmektedir. Bu durumda bireylerin mesleki uyumluluklarını kontrol ederken cinsiyet, yaş aile gibi demografik özelliklere bağlı kalmadan, bireysel olarak kişilik ve yetkinliklerine göre incelenmesinin uygun olacağı öngörülmektedir. Kariyer planlaması tek bir meslek grubuna özgü olmayıp var olan tüm meslekleri ilgilendiren bir konudur. Teknolojinin hızlı gelişimi yenilikleri beraberinde getirmektedir. Bu yenilikler karşısında hızlı adapte olmak amacıyla, bireylerin üniversite hayatından itibaren meslekleri hakkında neler yapabileceği, gelecekte ne tür değişimler olabileceği öngörebilmesi ve bu konuda farkındalık yaratmak için üniversitelerde her bölümün mesleki danışmanı olmalıdır. Bireysel alanına bağlı olan bireyler, örgütsel olarak başarılı olacağını görülmektedir. Bununla birlikte bireysel kariyer planlaması üniversite tercihi uyumu arasındaki ilişki incelenerek literatüre ve uygulamaya katkı sağlayacağını ifade edilebilir.

İlişki analizi ele alındığında araştırmada kullanılan Beck umutsuzluk ölçeği ile bireysel kariyer planlama ölçeğinin düzeyleri arasında aldıkları puanlar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. İki değişken arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri düştükçe; bireysel kariyer planlama düzeyinin artmakta olduğu söylenebilir. Bundan hareketle belirtilen alt faktörler arasında da negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi ele alındığında katılımcı üniversite öğrencilerin umutsuzluk düzeyinin bireysel kariyer planlama düzeyini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordandığı saptanmıştır.

Katılımcı üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri bireysel kariyer planlamasının yaklaşık %41'ine etki etmektedir.

6.1. Öneriler

- Yapılan çalışma neticesinde gelecek kaygısının bireysel kariyer planlamasına yönelik beklentilerde önemli bir oranda etki ettiği göz önüne alındığında öğrencilerin gelecek kaygısı ile bireysel kariyer planlamaları hakkında bilinçlendirilmesi için seminer, kurs, eğitici eğitimi ve farkındalık eğitimi gibi rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin artırılarak yapılmalı ve sürekliliğinin sağlanmalıdır.
- Gerçekleştirilen bu çalışmanın bulguları ışığında genel değerlendirmeler yapılabilmesi için kısıtlılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Daha genel ve kesin değerlendirmelerde bulunmak amacıyla çalışmanın örneklem alanı ve kapsamı değiştirilebilir. Çalışmanın kapsamı değiştirilerek farklı bölüm ve öğrencilerle karşılaştırılması önemli görülmektedir.
- Araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin gelecek kaygısı ve bireysel kariyer planlamaları göz önünde bulundurularak öncelikle öğrencilere ve ebeveynlere yönelik gerekli rehberlik ve danışmanlık hizmetinin sunulması gerekmektedir.
- Öğrencilerin geleceğe yönelik olumlu tutumlara sahip olabilmesi amacıyla başta Gençlik ve Spor Bakanlığı olmak üzere tüm paydaş kurumlar tarafından gerekli yasal düzenleme, hizmet ve faaliyetlerin etkin bir biçimde öğrencilere ulaşmasında gerekli çalışmaların yapılması önemli bir husus olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Ünlü, G. ve Çiçek, H. (2022). A Ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal Of Administrative Sciences*, 20(45), 694-723.
2. Saraç, T. (2015). *Ahi Evran Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı ve Umutsuzluklarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.
3. İnternet: Tük, (2018). Türkiye İstatistik Kurumu, Web: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844> adresinden 13 Nisan 2024’ de alınmıştır.
4. Filiz, B. ve Demirhan, G. (2018). Akademik ve Spor Başarı Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Spormetre Dergisi*, 16(2), 138- 152.
5. İnternet: Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> adresinden 13 Nisan 2024’ de alınmıştır.
6. Sübaşı, G. (2007) Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Kaygıyı Yordayıcı Bazı Değişkenler. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(144), 3-15.
7. Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 10.
8. Aydın, F. (2010). *Akademik Başarının Yordalayıcısı Olarak Akademik Güdülenme, Öz Yeterlilik ve Sınav Kaygısı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. İnternet: Türk Dil Kurumu, (2018). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. Web:http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cb71bc995a155.56569967 adresinden 13 Nisan 2024’ de alınmıştır.
10. Aşçı, F. H. ve Gökmen, H. (1995). Bayan hentbolcularda yarışma kaygısı, başarı, spor deneyimi ve atletik yeterlilik ilişkisi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 38-47.
11. Tektaş, N. (2014). Üniversite Mezunlarının Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı, 243-253.
12. Köknel, Ö. (1993). *Liseler İçin Psikoloji*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 146.
13. Freud, S. (1993). *Psikanalize Giriş*. (Çev. İ. G. Koptagel). İstanbul: Mert Yayıncılık. (Eserin orijinali 1916-1917’de yayımlandı), 229.
14. Geçtan, E. (1995). *Psikanaliz ve Sonrası*. (6). İstanbul: Remzi Kitabevi, 6.
15. Geçtan, E. (1993). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. (10). İstanbul: Remzi Kitabevi, 175.

16. Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2017). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (34). İstanbul: Remzi Kitabevi, 122.
17. Canbaz, S. (2001). *Samsun Çıraklık Eğitim Merkezine Devam Eden Çırakların Sosyodemografik, Çalışma, Yaşamı Özelliklerinin ve Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Tıpta Uzmanlık Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Samsun.
18. Palti, 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.
19. Aydın, 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.
20. Kolayış, H., Sarı, İ., ve 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*, 13(2), 129-136.
21. Öner, N. ve Le Compte, A. (1983). *Durumluk/Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı*. İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi Yayınları.
22. Geçtan, E. (1996). *İnsan Olmak*. (17). İstanbul: Remzi Kitabevi, 52-96.
23. Kurbanoglu, S. (2004). Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi. *Bilgi Dünyası Dergisi*, 5(2), 137-152.
24. Papas, R. and Diana, L. A. (1997). *Stres, Depresyon ve Anksiyete: Doğal Yöntemlerle Tedavi*. (Çev. T. Anapa). İstanbul: Epilson Yayınları. (Eserin orijinali 1995’de yayımlandı).
25. Varol, Ş. (1990). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Kaygılarını Etkileyen Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
26. Aydın, A. ve Tiryaki, S. (2017). Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik bir çalışma (KTÜ örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 17(4), 715-722.
27. Ümmet, D. (2007). *Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Kaygının Cinsiyet Roller ve Aile Ortamı Bağlamında İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
28. Sürücü, F. (2012). *Matematik Öğretmen Adaylarının Gelecek Kaygısı*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
29. Alisinaoğlu, F. ve Ulutaş, İ. (2000). Çocuklarda kaygı ve bunu etkileyen etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*, 145, 15-19.

30. Tarhan, N. (2012). *Genç Arkadaşım*. İstanbul: Timaş Yayınları.
31. Mert, Z. (2017). *Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlanan Öğretmenlerin Gelecek Kaygıları, İntihar Düşüncelerinin Saptanması ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
32. Adler, A. (2000). *Yaşama sanatı*. (Çev. K. Şipal). İstanbul: Say Yayıncılık. (Eserin orijinali 1976'da yayımlandı), 62.
33. Karaman, M. (2015). *Rekreasyonel Amaçlı Spor Yapan Bireylerin Yaşam Tatmini ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
34. Duman, S., Taşgın, Ö. ve Özdağ, S. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 11(3), 27-32.
35. Dilbaz, N. ve Gülten, S. (1993). Umutsuzluk kavramı: depresyon ve intiharda önemi. *Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138.
36. Ağır, M. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
37. Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. (1) Ankara: Gazi Kitabevi, 32-33.
38. Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
39. Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
40. Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
41. Türkmen, İ. (2014). *Kariyer Planlama El Kitabı. Nar Taneleri Projesi*. Hat Baskı, 4-6.
42. Karataş, A. (2010). *Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri*. İstanbul: Etap Yayınevi, 172.
43. Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1(1), 26-36.
44. Can, H. (1992). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Adım Yayıncılık, 314.
45. 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.

46. Uygur, A. (2015). *Kariyer Rehberi*. Ankara: Barış Kitap, 93,97.
47. Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
48. Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde iş etiği ve kariyer yönetimi ilişkisi: normatif etik boyutuyla bir değerlendirme. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 45, 3-19.
49. Şenturan, Ş. ve Aydemir, S. (2005). Erken Kariyer Planlama İş Başarısı ve Doyumunda Çocukluk Yıllarının Önemi. *Standard Ekonomik ve Teknik Dergisi*, 44(525), 74-79.
50. Yaylacı Özdemir, G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayınları, 86.
51. Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordalayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.
52. Özden, M. C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
53. Özdemir, Y. ve Aras, M. (2015). *Sosyal hizmetlerde kariyer yönetimi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, 107-121.
54. Kara, F. M. (2011). *Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
55. Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1). Ankara: Nobel Yayınları, 256-257.
56. Dolgun, U. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
57. 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.
58. Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
59. Özden, M. C. (2007). *Bireysel Kariyer Yönetimi Profesyonelin El Kitabı*. İstanbul: Akis Kitap, 27.
60. Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (10). İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
61. Demir, B. ve Çalık, A. (2017). Bireysel kariyer planlamasında etkili olan faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 156-168.

62. Quigley, N. R. and Tymon, Jr. W. G. (2006). Toward An Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management, *Career Development International*, 11(6), 522-543.
63. Özçelik, G., Aybas, M. ve Uyargil, C. (2019). Kişiyeye özgü sözleşmelerin kariyer başarısına etkisinde algılanan istihdam edilebilirliğin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 74(2), 581-599.
64. Esmer, Y. ve Pabuçcu, H. (2019). Stratejik Kariyer Planlama: Bulanık Mantık Yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi*, 34(1), 111-124.
65. Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları*. (1). Bursa: Ezgi Kitabevi, 276.
66. Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(1), 1-26.
67. Adıgüzel, 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*, 14(2), 277-292.
68. Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. John Wiley & Sons, 60-61.
69. Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel AkademikYayıncılık, 101-221.
70. Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
71. İnternet: Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete (2018). Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. Web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181109-3.htm>09 adresinden 13 Nisan 2024’ de alınmıştır.
72. İnternet: Polis Akademisi (2008). Polis Meslek Yüksekokullarına Giriş Yönetmeliği. Web:<https://www.pa.edu.tr/Upload/editor/files/pmyo-giris-yonetmeliği-2018.pdf> adresinden 13 Nisan 2024’ de alınmıştır.
73. Laniran, A. M. AND 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.
74. Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 5(52), 40-70.
75. Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.

76. Ahmetoğulları, K. ve Güneş, M. (2017). MYO öğrencilerinin kariyer planlaması: Hilvan örneği. *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*. 13, 146- 165.
77. Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81-96.
78. Soysal, A. ve 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*, 14, 23-38.
79. Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
80. 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.
81. Barlas, M. (2005). *İş ve Siyaset Hayatında Kariyer Yapmak*. İstanbul: Birey Yayıncılık, 18.
82. Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri ile Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.
83. Yöney Fırat, Z. ve Özel, N. (2003). Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Okuyan Öğrencilerin Çalışma Hayatından Beklentileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).
84. Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. (2). Konya: Eğitim Akademi Yayınları, 318.
85. Bingöl, H. (2011). *Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcuların Kariyer Planlama Profillerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
86. Stambulova, N., Alferman, D., Statler, T. and Cote, J. (2009). ISSP Position Stand: Career Development and Transitions of Athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(4), 395-412.
87. Geraniosova, K. and Ronkaian, N. (2015). The Experience of Dual Career through Slovak Athletes' Eyes. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 66(1).
88. İnternet: European Commission (2007). White Paper, White Paper on Sport..Brussels: Commission of the European Communities. Web: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52007DC0391> adresinden 13 Nisan 2024' de alınmıştır.
89. 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.

90. Ryba, V. T., Stambulova, N., Ronkainen, N. and Bundgaard, J. (2015). Dual Career Pathways of Transnational Athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 125-134.
91. Fuchs, Px., Wagner, H., Hannola, H. and Niemisalo, N. (2016). European Student-Athletes' Perceptions On Dual Career Outcomes And Services. *Kinesiologia Slovenica*, 22(2), 31-48.
92. Brown, C., Glastetter-Fender, C. and Shelton, M. (2000). Psychosocial Identity and Career Control in College Student-Athletes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 53-62.
93. Bingöl, H. (2017). *Yükseköğretim Kurumlarında Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
94. İnternet: European Commission (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. Web: http://ec.europa.eu/assets/eac/sport/library/documents/dual-career-guidelines-final_en.pdf adresinden 13 Nisan 2024' de alınmıştır.
95. Caput-Joguna, R., Curkovic, S. and Bjelic, G. (2012). Comparative Analysis: Support For Student - Athletes and The Guidelines for The Universities in Southeast Europe. *Sport Science*, 5, 21-26.
96. Karasar, N. (2007a). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 17.
97. Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
98. Baş, T. (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayınları, 1.
99. Seber, G., Dilbaz, N., Kaptanoğlu, C. ve Tekin, D. (1993) Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik. *Kriz Dergisi*, 1(3), 139-142.
100. 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.
101. Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
102. Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson Education, 1.
103. George, D. and Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Allyn And Bacon. 1-63.
104. Osanmaz, S. N. (2024). *Spor yapan ve yapmayan görme engelli bireylerin umutsuzluk ve yaşam doyumlarının incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

105. Dinçer, K. (2023). *Muaythai Milli Sporcularının Umutsuzluklarının Kariyer Geleceği Algısı Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
106. Çağlayan, B. (2019). *Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerindeki Sporcuların Gelecek Kaygıları ile Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
107. Kula Şanlı, K. ve Saraç, T. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi: Ahi Evran Üniversitesi Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-16.
108. Aygün, M. (2014). *Öğrencilerin Yaşam Amaçlarıyla Gelecek Kaygısı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
109. Gür, Ç., Koçak, N. ve Pirpir Alakoç, D. (2014). Meslek Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Davranışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 3(4), 10- 23.
110. Sarı, 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.
111. Aras, A. (2011). Müzik Bölümü Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi: Hacettepe Üniversitesi Ankara Devlet Konservatuvarı Örneği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 509-524.
112. Kırımoğlu, H. (2010). Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Son Sınıf Öğrencilerinin İstihdam Sorunu Açısından Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(1), 37-46.
113. Keskin, N. F. (2022). *Kariyer Planlama ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisi: Sivil Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
114. Hanay, M. (2022). *Bireysel Kariyer Planlaması ve Üniversite Bölüm Tercihleri Arasındaki Uyum: Bir Üniversite Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.



EK-1. Etik Komisyon İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.06.2024-E.975321



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu



Sayı : E-77082166-302.08.01-975321
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

13.06.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Daha önce 05.10.2023 tarih ve E.764337 sayılı yazımız ile onay alan 2020-745 kod numaralı, Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Alper NAS'ın, Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU'nun danışmanlığında yürüttüğü "*Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları ile Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi*" başlıklı tez çalışması hakkında ilgililerden alınan 11.06.2024 tarihli dilekçe Komisyonumuzun 11.06.2024 tarih ve 11 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Dilekçede; uygulaması tamamlanan çalışmanın başlığının tez savunması sırasında jüri tarafından "*Bireysel Kariyer Planlama ve Geleceğe İlişkin Umutsuzluk İlişkisi: Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*" olarak değiştirilmesi ile ilgili talebin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste

DAĞITIM

Gereği:

Sayın Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

Bilgi:

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Belge Değerleme Kodu :BSCRUSSEVZ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi : <https://www.maklavya.gov.tr/gazi-universitesi-etik>

Enispor Mahallesi Hürriyet Caddesi No:36/1 06560 Yenimahalle/ANKARA
Tel:0(312) 302 38 57 - 0(312) 2... Faks:0(312) 302 38 76
İnternet Adresi :<http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/>
Kapı Adresi :gaziuniversitesi@etik1.kap.tr

Bilgi için :Nural Güner
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:302 38 57



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-1. (devam) Etik Komisyon İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.06.2024-E.975321		GAZİ ÜNİVERSİTESİ	
ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ			
TOPLANTI TARİHİ : 11.06.2024		TOPLANTI SAYISI : 11	
ADI – SOYADI		İMZA	
Prof. Dr. İsmail KARAKAYA BAŞKAN			
Prof. Dr. Zehra GÖÇMEN BAYKARA BAŞKAN YRD.			
Prof. Dr. C. Haluk BODUR			
Prof. Dr. Seçil ÖZKAN			
Prof. Dr. Cevriye TEMEL GENCER			
Prof. Dr. İlkey ULUTAŞ			
Prof. Dr. Kemalettin DENİZ			
Prof. Dr. Makbule GEZMEN KARADAĞ			
Prof. Dr. İlyas OKUR			
Prof. Dr. Nihan KAFA			
Doç. Dr. Melek Gülşah ŞAHİN			
Doç. Dr. Gökhan DELİCEOĞLU			
Doç. Dr. Elvan İNCE AKA			

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. Kurum İzin Yazıları

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.01.2024-E.857853

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : E-92236698-302.99-857054
Konu : Tez Çalışması (Alper NAS)

19.01.2024

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 01.12.2023 tarih ve 814795 sayılı yazı.

İlgi yazınız gereğince, Enstitümüz Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri yüksek lisans programı öğrencisi Alper NAS'ın tez çalışmasını Fakültemiz öğrencilerine uygulama talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Serkan KURTİPEK
Dekan V.

Belge Doğrulama Kodu :BS5HU174SZ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/gazi-universitesi-ebys>

Abant Sokak No:12 Gazi Mahallesi 06330 Yenimahalle/Ankara Türkiye
Tel:0 (312) 202 35 00 Faks:0 (312) 212 22 74
İnternet Adresi :<http://gazi-universitesi.gazi.edu.tr/>
Kep Adresi: gaziuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için :Tulay MUTLU
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:03122023501



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. (devam) Kurum İzin Yazıları

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.01.2024-E.847816**Evrak Tarih ve Sayısı: 09.01.2024-E.847816**

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-14267719-302.14.01-1210732

Konu : Alper NAS hk.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 01.12.2023 tarih ve E-14574941-302.99-814795 sayılı yazınız.
b) Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'nın 26.12.2023 tarih ve E-48601396-302.14.01-1193921 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri yüksek lisans programı öğrencisi Alper NAS'ın "Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları İle Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" konulu tezi kapsamında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine uygulama yapma isteği hakkında Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'ndan alınan 26.12.2023 tarih ve E-48601396-302.14.01-1193921 sayılı yazı örneği ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize saygı ile arz ederim.

Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Yazı örneği (1 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 8389C5E2-D8B4-40B9-8466-C8468735A58A Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ankara-universitesi-ebys>

Tandoğan Yerleşkesi Döğöl Caddesi 06100 Tandoğan / ANKARA
Telefon No: 0312 214 13 50 Belge Geçer No: 0312 223 43 67
e-posta: auogrisi@ankara.edu.tr Twitter: [@AnkaraUniKep](https://twitter.com/AnkaraUniKep) Adresi: ankunvrek@ankuni.hsk1.kep.tr
KEP Adresi: ankunvrek@ankuni.hsk1.kep.tr

Bilgi için: Duygu UYGUR
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: (312) 214 13 50-6163



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. (devam) Kurum İzin Yazıları

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.12.2023-E.820049

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.12.2023-E.819995



T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Basın ve Kurumsal İletişim Müdürlüğü

Sayı : E-61963744-639-238049
Konu : Bilimsel Çalışma

06.12.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Öğrenci İşleri Biriminin 01.12.2023 tarihli ve 14574941-302.99.08.01-E.814795 sayılı yazısı.

İlgi sayılı yazı ile gönderilen ve Etik Kurul İzni bulunan, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri yüksek lisans programı öğrencisi Alper NAS'ın Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU danışmanlığında yürüteceği "Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları ile Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi." konulu tez çalışmanın Üniversitemizde uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini, söz konusu tez çalışmasının Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine uygulanması hususunda gereğini arz ve rica ederim.

Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU
Rektör

Dağıtım:

Gereği:

Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına

Bilgi:

Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 72C62A47-2C40-4C47-BF3F-AAE39AF66689

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ybu-ebys>

Rektörlük: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Esenboğa Külliyesi Dumlupınar

Mahallesi Esenboğa/ Ankara

Tel: 0 312 324 1555 / 1022 1027 1099 Faks: 0 312 324 1505

E-Mail: basin@ybu.edu.tr

KEP Adresi: yildirimbeyazituniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hüseyin Can AKSU

Sözleşmeli Personel

Telefon No: (312) 906 10 98



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-3. Anket Formu

**SPOR EĞİTİMİ ALAN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GELECEK
KAYGILARI İLE BİREYSEL KARİYER PLANLAMALARININ
İNCENLENMESİ ANKET FORMU**

Değerli öğrenci; Bu form " Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları 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 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.

Alper NAS

Yüksek Lisans Öğrencisi

1) Cinsiyetiniz? () K () E

2) Doğum yılınız?

18-20 () 21-23 () 24-26 () 27 ve üzeri ()

3) Okulunuz?

() Ankara Üniversitesi

() Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

() Gazi Üniversitesi

4) Bölümünüz?

() Antrenörlük () Spor Yöneticiliği

() Rekreasyon () B.E. Öğretmenliği

() Egzersiz ve Spor Bilimleri

5) Sınıfınız?

() 1 () 2 () 3 () 4

EK-3. (devam) Anket Formu

	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.		

EK-3. (devam) Anket Formu

BİREYSEL KARIYER PLANLAMA ÖLÇEĞİ	Kesinlikle 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. Okulun 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. Okul, 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-4. Ölçek Kullanım İzni

SE

sercan edinsel
 Kime: Alpernas >

2.11.2022

Ynt: Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği kullanım izni

Atıfta bulunmanız halinde elbette... Başarılar dilerim... Hocama selamlar...

iPhone'umdan gönderildi

Alpernas <
 yazdı (2 Kas 2022 15:09):

> şunları

Sayın Sercan Edinsel,

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapmaktayım. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Prof. Dr. Tekin Çolakoğlu danışmanlığında devam eden "Spor Eğitimi alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları ile Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans çalışmam da Doktora Tezinizin BİREYSEL KARİYER PLANLAMA ÖLÇEĞİNİ kullanmak için izninizi talep ediyorum.

Bilgilerinize sunar, yardımlarınızı beklerim.

Alper Nas



Sayın Yetkili,

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yüksek lisans öğrencisi Alper Nas, Prof. Dr. Tekin Çolakoğlu danışmanlığında yürütmekte olduğu "Spor Eğitimi alan Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygıları ile Bireysel Kariyer Planlamalarının İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmada, Türkiye örnekleminde geçerlilik ve güvenirliğini yaptığım Beck Umutsuzluk Ölçeği'ni kaynak göstererek ve etik kurallara özen göstererek uygulayabilir.

Sevgi ve saygılarımla,

Eskişehir, 5 Kasım 2022

Prof. Dr. Gülten Sönmez Seber
 Klinik Psikolog

E-posta:
 Mobile: 0

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : NAS, Alper

Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi / Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı	Devam Ediyor
Lisans	Doğu Akdeniz Üniversitesi / Ekonomi Bölümü	2010
Lise	İnönü Lisesi	2003

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2013-devam ediyor	Gençlik ve Spor Bakanlığı	Büro Personeli

Yabancı Dil

İngilizce



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..