

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

ÖĞRENCİLERİNİN

KARİYER GELECEĞİ ALGILARI

Ömer DORMAN

Doç. Dr. Murat TURAN



DUJAF

SPOR BİLİMLERİ
FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER GELECEĞİ ALGILARI*

Ömer DORMAN

Doç. Dr. Murat TURAN

* Bu kitap Ömer DORMAN tarafından Doç. Dr. Murat TURAN danışmanlığında hazırlanan *Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algılarının İncelenmesi* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algıları
Ömer DORMAN, Doç. Dr. Murat TURAN

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek
Kapak ve Sayfa Tasarımı: Duvar DESIGN
Basım Tarihi: Mayıs 2026
Yayıncı Sertifika No: 49837
E-ISBN: 978-625-8756-55-5

© Duvar Yayınları
853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir
Tel: 0 232 484 88 68

www.duvar yayinlari.com
duvarkitabevi@gmail.com

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar DİZİNİ.....	VIII
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı	3
2.2. Kariyer Planlama.....	4
2.3. Kariyer Geliştirme.....	6
2.4. Kariyer Yaklaşımları	7
2.4.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	7
2.4.2. Global Kariyer Yaklaşımı	8
2.4.3. Değişken Kariyer Yaklaşımı.....	9
2.4.4. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı	9
2.4.5. Güncel Kariyer Yaklaşımı	9
2.5. Kariyer Algısı	10
2.6. Kariyer Engelleri	11
2.6.1. Cam Tavan Sendromu	11
2.6.2. Kraliçe Arı Sendromu.....	12
2.6.3. Çift Kariyerli Eşler	12
2.7. Kariyer Geleceği.....	13
2.7.1. Kariyer İyimserliği	14
2.7.2 Kariyer Uyumluluğu.....	15
2.7.3. İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	16
3. YÖNTEM	17
3.1. Araştırmanın Tipi	17
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	17
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	17
3.4. Veri Toplama Araçları	17
3.4.1. Kariyer geleceği algısı ölçeği (KARGEL).....	17

3.5. Verilerin Toplanması.....	18
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	18
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri.....	19
4. BULGULAR.....	20
5. TARTIŞMA.....	27
SONUÇ	33
KAYNAKLAR.....	34

TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlık sürecinde bana yol gösteren, bilgi ve tecrübelerini cömertçe paylaşan, her zaman sabırla ve samimiyetle yanımda olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Murat Turan'a emekleri, yönlendirmeleri ve destekleri için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ömer DORMAN

ÖZET

Amaç: Bu araştırmada, Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinin kariyer geleceği algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma betimsel tarama modeli kapsamında gerçekteşirilmıştir. Araştırmanın evrenini, Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencileri oluşmaktadır. Örneklemi ise Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakólterinde öğrenim gören kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen 153 erkek ve 86 kadın olmak üzere toplam 239 öğrenci oluşurmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Rottinghaus ve ark.. (2005) tarafından geliştirilen, Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler yüz yüze ve Google formlar aracılığı ile toplanmıştır. Veriler SPSS v26.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, spor yapma durumu ve yapılan spor türü değişkenlerine t-testi, yaş ve sınıf değişkenlerine göre One-Way ANOVA testi kullanılarak analizler yapılmıştır. Verilerin analizi için anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

Bulgular: Yapılan analizler neticesinde katılımcıların kariyer geleceği algılarının cinsiyet, spor yapma durumu, yapılan spor türü ve sınıf gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği, yaşa göre ise anlamlı farklılık görölmediği tespit edilmiştir.

Sonuç: Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinin kariyer geleceği algılarının cinsiyet, spor yapma durumu, yapılan spor türü ve sınıf gibi değişkenler üzerinde ayırt edici bir unsur olduğu gözlemlenmiştir. Yaşın ise kariyer geleceği algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Geleceği, Spor Bilimleri Fakóltesi, Öğrenci.

ABSTRACT

Aim: This study aims to examine the career future perceptions of Faculty of Sports Sciences students according to various variables.

Method: The research was conducted within the scope of a descriptive survey model. The population of the research consists of students at Atatürk University's Faculty of Sports Sciences. The sample consists of a total of 239 students, including 153 males and 86 females, who are enrolled at Atatürk University's Faculty of Sports Sciences and were reached using an easily accessible sampling method. The "Career Future Perception Scale" developed by Rottinghaus et al. (2005) and adapted into Turkish by Kalafat (2012) was used as the data collection tool in the study. Data were collected face-to-face and via Google forms. Data were analyzed using the SPSS v26.0 statistical program. Tests were performed using t-tests for the variables of gender, participation in sports, and type of sport, and One-Way ANOVA tests for the variables of age and class. The significance level for data analysis was set at $p < 0.05$.

Findings: The analyses revealed that participants' perceptions of their career future differed significantly based on variables such as gender, participation in sports, type of sport, and class, but no significant differences were observed based on age.

Conclusion: It has been observed that the career future perceptions of Faculty of Sports Sciences students are a distinguishing factor based on variables such as gender, participation in sports, type of sport practiced, and class. It can be said that age does not have a significant effect on career future perceptions.

Keywords: Career Future, Faculty of Sports Sciences, Student.

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Kariyer Yaklaşımlarında Eski ve Yeni Paradigmalar Arasındaki Farklar.....	10
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bilgiler	20
Tablo 4.2. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Alt Boyutları ile Toplam Puanında Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)	21
Tablo 4.3. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi) ..	21
Tablo 4.4. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)	22
Tablo 4.5. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Yaptığımız Spor Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)	23
Tablo 4.6. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	24
Tablo 4.7. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)	24
Tablo 4.8. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkini Araştırılması (Korelasyon Tablosu).....	26

1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerle birlikte iletişim olanaklarının çeşitlenmesi, sosyal medyanın yaygın biçimde kullanılması, bilgiye erişimin hız ve kolaylık kazanması ile yapay zekâ uygulamalarının artması; iş yaşamının, üretim süreçlerinin ve toplumsal hayatın yapısını dönüştürmektedir. Bu dönüşüm, kariyer gelişiminin de çok hızlı bir şekilde değişmesine zemin hazırlamaktadır (Kalafat, 2014).

Kariyer, Super'e (1980) göre bireyin yaşamı boyunca üstlendiği çeşitli rollerin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ona göre birey; çocuk, öğrenci, çalışan, vatandaş, eş, ebeveyn ve emekli gibi farklı rolleri hayatının farklı dönemlerinde deneyimlemekte ve kariyer süreci bu rollerin etkileşimiyle şekillenmektedir. Bernardin'e (2003) göre kariyer, yalnızca bireyin iş yaşamında yürüttüğü faaliyetleri değil, aynı zamanda çalışma ve genel yaşamına yönelik tutumlarını ve değerlerini de kapsamaktadır. Bu açıdan kariyer, bireyin üstlendiği farklı yaşam rollerinin bir arada ve birbirini tamamlayıcı biçimde ilerlediği bütüncül bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

İş yaşamını şekillendiren koşulların değişmesi, bireylerin bu değişimlere uyum sağlayabilmek için başa çıkma becerilerini ve tutumlarını geliştirmelerini, aynı zamanda mevcut kaynakları etkin bir biçimde kullanabilmelerini gerekli kılmaktadır (Rottinghaus ve ark., 2012). Bu bağlamda, bireylerin kariyerlerine ilişkin uyum düzeylerini, iyimserlik eğilimlerini ve kariyer fırsatları konusundaki bilgi birikimlerini kapsayan kariyer geleceği algısı önem kazanmaktadır. Kariyer geleceği algısı; bireyin kariyer uyumluluğunu, kariyerine yönelik iyimser yaklaşımını ve mesleğinin sunduğu iş olanakları hakkında farkındalığını içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Kalafat, 2014).

Kariyer geleceği algısı, bireyin meslek yaşamındaki fırsatları, engelleri ve kişisel yeterliklerini değerlendirme biçimini yansıtan psikolojik bir kavramdır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Başka bir ifadeyle, kariyer geleceği kavramı

bireylerin olumlu yöndeki kariyer planlama davranışlarını ele almaktadır. Kariyer planlama süreci ise, bireylerin belirli kariyer hedefleri oluşturması ve bu hedeflere ulaşabilmek için en uygun kariyer yolunu seçerek planlarını hayata geçirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2017).

Kariyer geleceği algısının, bireyin kariyer uyumluluğu, kariyerine yönelik iyimser tutumu ve kariyer seçenekleri hakkında sahip olduğu bilgi birikimi ile şekillendiği ileri sürülmektedir. Ayrıca, kişilik özellikleri ile kariyer geleceği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu da literatürde vurgulanmaktadır (Kalafat, 2014).

İlgili literatür incelendiğinde kariyer geleceği algısına ilişkin birçok araştırma olmasına rağmen spor bilimleri öğrencileri örnekleminde yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, araştırmanın hem teorik hem de pratik çıkarımlar sunarak literatüre özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bilgilerden hareketle bu araştırmada, Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer geleceği algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma gerçekleştirilirken bu genel amaca göre aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. “Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ile cinsiyet arasında ilişki var mıdır?
2. Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ile yaş arasında ilişki var mıdır?
3. Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ile sınıf arasında ilişki var mıdır?
4. Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ile spor yapma durumu arasında ilişki var mıdır?
5. Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ile spor türü arasında ilişki var mıdır?”

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Kariyer kavramı, ilk olarak 1956 yılında Anne Roe'nin *Meslekler Psikolojisi* adlı eserinde tanımlanmıştır. Ancak bu kavram, 16. yüzyıldan itibaren araştırmalara konu olmuş ve farklı yazarların katkılarıyla zaman içinde sürekli olarak yeniden ele alınmış ve şekillenmiştir (Taş, 2017). Kariyer, bir çalışanın meslek yaşamı boyunca kazandığı deneyimler ve yürüttüğü faaliyetlerle şekillenen; aynı zamanda iş pozisyonlarının yeniden düzenlenmesi ve çalışanların motivasyonunun artırılmasına katkı sağlayan bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu bakış açısıyla kariyer kavramının kapsamı şu şekilde özetlenebilir (Ünal, 2004). Eskiden kariyer, genellikle bir meslekte dikey ilerleme veya terfi olarak anlaşılırken, günümüzde bireyin kendini gerçekleştirme ve tatmin duyguları kariyer kavramının merkezine yerleşmiştir. Artık kişisel memnuniyet, işten alınan haz, sektörde tanınma veya bir projede söz sahibi olma gibi faktörler bireyler için daha belirleyici hale gelmiştir. Bu nedenle kariyerde psikolojik ve sosyolojik boyutlar ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, geçmişte kariyer çoğunlukla tek bir sektör veya örgüt içinde şekillenirken, günümüzde farklı sektörler ve örgütler arasında yatay geçişler ve çok yönlü deneyimler kazanma olgusu önem kazanmaktadır (Dikili, 2012). Kariyer, bireyin kendi iradesiyle seçtiği meslek alanında ilerlemesi, daha yüksek gelir elde etmesi, artan sorumluluklar üstlenmesi ve sosyal statüsünü değiştirmesiyle tanımlanır. Ayrıca, kariyer kavramı, bireyin toplumsal yaşamda saygınlık kazanmasını ve başarısını da yansıtır (Uslu, 2015).

Çelik, kariyer kavramına ilişkin temel nitelikleri şöyle sıralamaktadır:

- Kariyer, yalnızca yüksek statüye sahip olanlar veya hızlı terfi imkânı bulan kişilerle sınırlı bir kavram değildir; tüm çalışanları kapsar. Bu nedenle bir yöneticinin kariyerinden söz edebileceği gibi, daha düşük pozisyondaki çalışanların da kariyer deneyimlerinden bahsetmek mümkündür.

- Kariyer yalnızca dikey ilerlemeyi ifade etmez; hiyerarşide yükselmenin yanı sıra, mevcut pozisyonlarından memnun olup terfi etmeyi istemeyen çalışanları da kapsar.
- Kariyer, yalnızca bir örgüte kabul edilmek veya bir örgütte çalışmak anlamına gelmez; birden fazla örgüt ve farklı faaliyet alanlarını da kapsayabilir.
- Kariyer kavramı, sadece örgütün birey üzerindeki etkilerini göstermekle kalmaz; aynı zamanda bireyin de kendi mesleki yaşamı üzerinde kontrol sahibi olabildiğini ifade eder.
- Kariyer kavramı, bireylerin ihtiyaç, arzular ve beklentilerindeki farklılıklar nedeniyle, çeşitli yaş gruplarında farklı şekillerde algılanabilir (Çelik, 2016).

2.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, bireyin kendi mesleki hedeflerini belirlediği ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları ve kaynakları planladığı bir süreçtir. Bu süreç, hem bireyi hem de içinde bulunduğu organizasyonu etkilemektedir. Her ne kadar planın asıl uygulayıcısı bireyin kendisi olsa da, organizasyonun desteği önemli ve gereklidir (Can ve ark., 1998).

Kariyer planlamasının iki boyutu bulunmaktadır: Bireysel boyut: bireyin kendisini tanıması, çalışma hayatındaki konumunu anlaması ve gelecekte nerede olmak istediğine karar vermesini ifade eder. Bu boyutta birey, kendi kariyerini kendi ilgi, değer ve yetenekleri doğrultusunda planlamaktadır. Örgütsel boyut ise örgüt tarafından yönlendirilen bu boyutta, organizasyonun amaçları ön planda olmakta ve bireyin amaçları örgüt amaçları ile uyumlu hale getirilmektedir (Tüz, 2003).

Kariyer planlama süreci, birbirini tamamlayan dört temel aşamadan oluşmaktadır (Aytaç, 2005).

- Birinci aşama, bireyin öz değerlendirme yapmasıdır. Bu aşama, kariyer planlamasının başlangıç noktasını oluşturur. Kişinin kendi yeteneklerini, güçlü yönlerini ve geliştirilmesi gereken becerilerini tanıması, kariyer yolculuğunun sağlıklı bir şekilde şekillenmesi açısından kritik öneme sahiptir.
- İkinci aşama, fırsatların araştırılması ve tanımlanmasıdır. Literatürde “seçenek belirleme” olarak da adlandırılan bu süreç, bireyin kariyer hedeflerini ortaya koymasını ve kendi ilgi alanları ile kişisel özellikleri doğrultusunda mevcut iş olanaklarını analiz etmesini kapsar.
- Üçüncü aşama, kariyer amaçlarının belirlenmesidir. Belirlenecek hedeflerin bireyin yetenekleri ve potansiyeliyle uyumlu olması gerekmektedir. Ayrıca, kişinin hem kendisi hem de ilgilendiği meslek alanı hakkında yeterli ve güvenilir bilgiye sahip olması, alacağı kariyer kararlarının doğruluğunu ve geçerliliğini artırmaktadır.
- Dördüncü aşama, planlama sürecini kapsamaktadır. Bu süreçte birey, belirlediği kariyer hedeflerine ulaşabilmek amacıyla aldığı kararları uygulama noktasına taşımaktadır. Hazırlanacak planların, kariyer amaçlarına hizmet edecek tüm faaliyetleri kapsayacak biçimde sistematik olarak oluşturulması gerekmektedir.

Kendi kariyeri konusunda belirli bir bilinç seviyesine ulaşan birey, mesleki hedeflerini destekleyecek planlamalar yaparak geleceğe daha sağlam adımlarla ilerleme olanağı bulur. Etkili bir kariyer planlaması, kişinin işiyle ilgili farkındalığını artırır (Uğur, 2003; Bingöl ve Gündoğdu, 2020).

Kariyer planlaması, bireylerin ilgi alanları ve yetenekleri doğrultusunda mesleki hedeflerini belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları planlamaları sürecidir. Çalışma hayatına başlamadan önce kişinin iş yaşamına dair beklenti ve istekleri, bu sürecin şekillenmesinde önemli bir etkidir. Bu

nedenle, bireyin kariyer planı oluşturması, mezuniyet sonrası hangi yöne ilerleyeceğine daha bilinçli karar verebilmesini destekler (Tahtalıoğlu, 2012).

Kariyer planlamasının temel amaçları şöyle sıralanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008):

- “Bireylerin kariyerlerindeki başarının sağlanması,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımının sağlanması,
- Personelin geliştirilmesinin sağlanması,
- İyi bir kariyer ve eğitim olanaklarının sonucunda iş başarısında artışın sağlanması,
- İş güvenliğinin sağlanması,
- İş gören bağlılığını güçlendirmek”.

Kariyer planlaması, bireyin ilgi alanları, değerleri, yetenekleri, kişiliği ve beklentileriyle uyumlu eğitim ve mesleki hedeflerini belirlemesini kapsayan, yaşam boyu süren bir keşif sürecidir. Bu süreç, kişinin hem mevcut yaşamında hem de gelecekteki kariyerinde tatmin ve memnuniyet sağlayacak yolları keşfetmesini içerir. Etkin bir kariyer planlaması yapan birey, kariyer gelişimini de olumlu yönde destekler. Bu nedenle, kariyer gelişimi olumlu olan birey, doğru bir kariyer planlaması yapmış olarak değerlendirilebilir (Özgen ve ark., 2010; Öztemel, 2019).

2.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, bireyin kariyer tercihini yapması ve tercih ettiği kariyere uyum sağlamasının yanı sıra, işgörenin çeşitli gereksinimlerini karşılamada önemli rol oynayan ve bilinçli şekilde yürütölen etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Can, 1994). Kariyer geliştirme, aynı zamanda işgörenlerin profesyonel iş yaşamını belirleyen bir süreçtir. Bu süreç, yalnızca bireyleri değil, aynı zamanda örgütleri de ilgilendirmektedir; bu nedenle kariyer gelişimi hem bireysel hem de örgütsel boyutlarıyla ele alınmalıdır (Erdoğmuş, 2003).

Yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi, bireylerin hayatlarının erken evrelerinde başlamaktadır. Özellikle üstün yetenekli bireyler, kariyer gelişimlerini küçük yaşlardan itibaren şekillendirmeye başlamaktadır (Smith ve Wood, 2020). Geleneksel olarak kariyer gelişimi, bir örgüt içinde istikrarlı bir şekilde ilerlemek ve öngörülebilir işlerde çalışmak olarak görülürken, günümüzde şirketlerin yeniden yapılandırılması bu anlayışı değiştirmiştir. Artık çalışanlar, kariyerlerini yalnızca tek bir organizasyon içinde sürdürmek yerine, kendi inisiyatifleri doğrultusunda şekillendirmeye başlamış ve bu durum kariyer planlamasına yeni bir boyut kazandırmıştır (McDonald ve Hite, 2005).

2.4. Kariyer Yaklaşımları

Geleneksel kariyer anlayışından modern kariyer yaklaşımlarına geçişin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu faktörler arasında; örgüt yapılarındaki dönüşümler, iş güvencesindeki azalma, istihdam ilişkilerinde karşılaşılan sorunlar, alternatif çalışma modellerinin çoğalması ve küçük işletmelerin sayısındaki artış sayılabilir (Çakmak, 2011).

Kariyer kavramını tanımlamak, içeriğini belirlemek, kariyer gelişimi ve meslek seçimi gibi süreçleri açıklamak ve bireylere kariyer konusunda yol gösterici fikirler sunmak amacıyla çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Kariyerin dinamik bir süreç olması ve anlamının zaman içerisinde değişim göstermesi, bu kuramların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Kariyer teorilerinde, bireylerin iş yaşamındaki konumları, mesleki gelişimleri, mesleki süreçlerin işleyişi ve bu süreçleri etkileyen faktörler ele alınmaktadır (Koçak, 2023).

2.4.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer, bazı araştırmacılara göre, tek bir örgüte bağlı olmayan ve sınırlandırılmamış bir kariyer biçimi olarak tanımlanmaktadır (Carson ve ark., 1995). Bu anlayışta, kariyer artık yalnızca örgütle sınırlı değil; profesyonellik ve mesleki bağlılık ön plana çıkmaktadır. Örgütler açısından bakıldığında, dar kapsamlı iş tanımlarına bağlı kalan çalışanlar yerine, belirsiz ve değişken iş

ortamlarında etkin çalışabilecek personel ihtiyacı, bu yaklaşımın ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu bağlamda örgütte büyüklük, kontrol, net rol tanımları ve uzmanlıktan çok, değişim, yenilik ve bütünleşik çalışma yeteneği öncelikli hale gelmiştir (Günel, 2009).

- Meslek alanlarının ötesine geçme,
- Örgütün sınırlarının ötesine geçme,
- İstihdam ilişkilerinde yaşanan dönüşümler,
- Farklı meslek ve sektörlerdeki kişilerle sosyal ve mesleki bağlantılar geliştirme,
- Farklı roller arasındaki sınırları aşma ve
- Rol içindeki sınırları aşmayı da kapsayan ve sınırsız kariyeri tanımlayan altı temel unsurdan biridir (Sullivan, 1999).

Sınırsız kariyerin özellikleri de,

- Silikon Vadisi tarzı kariyer hareketliliği,
- Örgüt dışındaki popüler veya yükselen işleri izleme,
- Dışsal ağlar veya bilgi kaynaklarından yararlanarak çalışma,
- Kariyer açısından örgütün sınırlarını aşma,
- Kişisel veya ailevi nedenlerle mevcut kariyer fırsatlarını değerlendirmeme
- Örgüt sınırlarını aşarak kariyer fırsatları araştırma olarak özetlenebilir (Arthur ve Rousseau, 1996).

Son dönemlerde yaşanan gelişmeler, bireyin kendi kariyerine yönelik sorumluluklarını artırmış ve onu, diğer kişilerden ayrışmasını sağlayacak temel yetkinlikleri geliştirmeye mecbur bırakmıştır. Günümüzde bireyler kariyerlerini yalnızca tek bir örgüt çerçevesinde değerlendirmemekte, bunun yerine daha geniş bir perspektiften hareketle kariyer hedeflerini şekillendirmektedirler (Dünder, 2013).

2.4.2. Global Kariyer Yaklaşımı

Ulaşım ve iletişim imkanlarının gelişmesiyle birlikte emek piyasalarının küreselleşmesi, işgücünün daha fazla hareket etmesine imkân sağlamıştır. Bu

durum, çalışanların rekabet ettiği grubun artık sadece kendi ülkeleriyle sınırlı kalmayıp, dünya genelindeki işgücünü kapsadığını göstermektedir (Özden, 2005). Kariyer yaklaşımları literatürde farklı modeller altında ele alınmaktadır. Bu kapsamda, küresel kariyer modeli, portföy kariyer modeli, çift basamaklı kariyer yolu modeli, çalışan eşlerin kariyerleri, kariyer mozaigi modeli, sınırsız kariyer modeli ve esnek kariyer modeli olmak üzere çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008).

2.4.3. Değişken Kariyer Yaklaşımı

İş ortamının giderek daha dalgalı ve karmaşık hâle gelmesi, kariyerin de belirsizliğini artırmıştır. Önceden, çalışanlar bir işleme katılır, yoğun emek harcar ve sadakat gösterir; bunun karşılığında daha yüksek ödüller ve iş güvencesi elde ederlerdi. Ancak bu psikolojik sözleşme anlayışı, yerini sürekli öğrenme ve kimlik değişimini temel alan yeni bir sözleşme modeline bırakmıştır (Hall, 1995).

2.4.4. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Dinamik yapısıyla dikkat çeken çok yönlü kariyer yaklaşımında, birey örgütten bağımsız hareket ederek kendi değerleri ve deneyimleri doğrultusunda kariyerinde ilerler. Bu yaklaşımda birey, kendi kendini yönlendirebilme yeteneğine sahip olduğu için başarı odaklı bir motivasyon sergiler. Bu nedenle, kronolojik yaş yerine kariyer yaşı önem kazanmıştır. Sürekli bir öğrenme süreci ön planda olup, bilginin yerini öğrenme, iş güvencesinin yerini istihdam edilebilirlik ve örgütsel kariyerin yerini çok yönlü kariyer almıştır (Hall, 2002).

2.4.5. Güncel Kariyer Yaklaşımı

Modern kariyer yaklaşımlarında, kariyerin yönetimi ve gelişimiyle ilgili sorumluluk artık örgüt yerine bireyin üzerine bırakılmaktadır (Pang ve ark., 2008). Kariyer yaklaşımlarında eski ve yeni paradigmalarda arasındaki farklar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Kariyer Yaklaşımlarında Eski ve Yeni Paradigmalar Arasındaki Farklar

	Geleneksel Paradigma	Yeni Paradigma
Örgüt	Bürokrasi	Şebeke
Rol	Genelleştirilmiş	Çok yönlü yetenek sahibi uzmanlık
Yetkinlikler	İşin özelliği gereği gerçekleştirilen işlemler	Takım Çalışması, gelişme
Değerlendirme	Girdiler	Çıktılar
Ödemeler	İşler	Yetenekler
Sözleşme	Bağlılığa dönük güvence	Esneklik, istihdam edilebilirlik
Kariyer Yönetimi	Koruyucu	Özgüvene dayalı
Hareketlilik	Dikey	Yatay
Riskler	Katılık, bağımlılık	Stres, Kargaşa

Kaynak: (Nicholson, 1996'dan aktaran İçerli ve Bilen, 2023).

2.5. Kariyer Algısı

Birey, kariyer sürecinin şekillenmesinde aktif bir rol üstlenerek sorumluluk alır. Sorumluluklarının farkında olan bireyler, kendilerini geliştirmek için fırsatları değerlendirmekte ve ihtiyaç duydukları bilgi ile beceri düzeyine ulaşmaya çalışmaktadır. Kariyer basamaklarının gerekliliklerini yerine getirerek ilerlemek, bireylerde kariyer geleceği algısını ortaya çıkarmaktadır. Kariyer geleceği algısı, kariyer yönetimi açısından büyük önem taşımakta, genel bir çerçeve sunarak kariyer sürecinin şekillenmesine katkı sağlamaktadır (Vinken, 2007).

Kariyer algısı, değişken kariyer eğilimleriyle bağlantılı bir kavramdır. Bireyin uyum sağlama yeteneği, kariyerini etkili biçimde yönetmesinin temel unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle uyum kapasitesi, kariyer üst yetkinliği olarak tanımlanmaktadır. Proaktif kişilik özellikleri, modern kariyer yaklaşımları ve eğilimsel istihdam edilebilirlik modellerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu özellikler, çalışanların iş ve kariyer ortamına uyum sağlamalarını ve değişen koşullarda farklı kariyer fırsatlarını ve hedeflerini belirlemelerini mümkün kılar. Ayrıca, çalışanların çevresel talepleri kendi bireysel kaynaklarına dönüştürebilme düzeyi, istihdam edilebilirliklerini etkiler ve kariyerlerini hedefleri doğrultusunda yönlendirme ve kontrol etme kapasitelerini güçlendirir (Fugate ve ark., 2004).

2.6. Kariyer Engelleri

Birey, kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde çeşitli engellerle karşılaşabilmektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre (Lent, Brown ve Hackett, 1994), kariyer gelişimini etkileyen bu engeller; bireyin kişisel özelliklerinden veya içsel faktörlerden kaynaklanan unsurların yanı sıra çevresel ya da bağlamsal koşullardan ileri gelen ve süreci zorlaştıran etmenler olarak tanımlanmaktadır (akt. Thompson, 2013).

2.6.1. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan, kadınların yetenek ve başarıları göz önünde bulundurulmadan üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen, görünmez ve aşılması zor bariyerleri ifade etmektedir. Bu engeller, işletmelerde rekabet avantajı sağlayabilecek niteliklere sahip kişilerin üst düzey yönetim kademelerinde yer almalarını önler ve böylece işletmelerin verimliliğine katkı sağlayacak yeteneklerin kullanılmasını engeller (Aytaç, 1997).

Cam tavan, işgücü piyasasında örgütlerin üst kademelerine yükselmeye çalışan kadınlar ve azınlıkların dezavantajlı durumda olduğunu simgeleyen bir metaforudur. Bu metafor, yönetim düzeyinde kadınların ve azınlıkların ilerlemesini engelleyen görünmez fakat aşılması zor bir engeli temsil eder. Bariyerin altına kadar terfi etmek mümkün olsa da, onun ötesine geçmek oldukça zordur (Zeng, 2011).

“Cam tavan” kavramı, kadınların üst düzey yönetim kademelerine yükselmelerini sınırlandıran; örgütsel yapı, kalıplaşmış tutumlar ve önyargılar sonucu ortaya çıkan görünmez ve yapay engelleri tanımlamaktadır. İlk kez 1970’li yıllarda ABD’de kullanılmaya başlayan bu terim, yalnızca şirketleri değil; devlet kurumlarında, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda ve eğitim kurumlarında da görülmektedir. Kadın çalışanlar, yoğun çaba sarf etmelerine rağmen terfi süreçlerinde bu görünmez engellerle karşılaşmaktadır. Cam tavan metaforu, kadınların karşılaştıkları sorunların çoğu zaman belirsiz ve tanımlanması güç olduğuna işaret etmektedir (Örücü ve ark., 2007).

2.6.2. Kraliçe Arı Sendromu

Başarılı kadınların kariyerleri incelendiğinde, geçmişlerinde cinsiyetlerinden kaynaklanan engeller ve zorluklarla sıkça karşılaştıkları görülmektedir. Birçok kadın, kariyer yolunu engellerle dolu bir labirente benzetmektedir (Ellemers, 2014). Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerini sınırlayan başlıca faktörler arasında Cam Tavan Sendromu (CTS) ve Kraliçe Arı Sendromu (KAS) yer almaktadır. Virginia Woolf da, “Bir kadını doktor, avukat ya da devlet memuru olmaktan alıkoyacak hiçbir şeyin olmadığı, tüm yolların açık olduğu zamanlarda bile, karşısına çıkan sayısız engel ve görünmez bariyerler vardır.” sözleriyle kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları engellere dikkat çekmiştir (Adair, 2005).

“Kraliçe arı sendromu”, metaforik bir kavram olarak kadınların kariyer gelişiminde karşılaşılabilecekleri önemli engellerden biri şeklinde tanımlanmaktadır. Gerçek yaşamda kraliçe arının tüm ihtiyaçları işçi arılar tarafından karşılanırken, arının varlığı koloni açısından merkezi bir öneme sahiptir. Ancak kraliçe arı, bu statüsünü sürdürmek amacıyla potansiyel rakip konumundaki diğer kraliçe adaylarını saf dışı bırakmaya çalışmaktadır (Öztürk ve Cevher, 2015).

2.6.3. Çift Kariyerli Eşler

Bireyin aynı anda iki farklı kariyer alanında ilerlemesi “çift kariyerlilik” olarak adlandırılmaktadır. Eğer her iki kariyer yolu da belirli düzeyde uzmanlık ve deneyim gerektiriyor, bireye unvan, statü ve ilerleme olanağı sağlıyorsa, bu durum çift kariyerlilik kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak iki farklı alanda eşzamanlı ilerlemeye çalışan birey çeşitli güçlüklerle karşılaşabilmektedir. Çabalarını iki kariyere birden dağıtmak, başarıya ulaşmayı zorlaştırabilmektedir. Bu nedenle bireyin ilgi duyduğu ve doyum sağladığı kariyer alanına yönelmesi hem başarısını artıracak hem de iş tatmini ile motivasyonunu güçlendirecektir (Dündar, 2015).

2.7. Kariyer Geleceği

Kariyer, nesnel açıdan kişinin yaşamı boyunca üstlendiği görev ve pozisyonların bütünü; öznel açıdan ise iş yaşamına yönelik geliştirdiği değerler, bakış açıları ve davranış biçimleri olarak tanımlanabilir. Bireyin kariyer yolunu belirlemesine yönelik yapılan kariyer planlaması sürecinde, kişinin ilgi, değer, yetenek ve diğer özelliklerini değerlendirerek kariyer gelişimini planlaması amaçlanır (Aytaç ve Keser, 2017).

Kariyer, aynı zamanda bir gelişim süreci ve bireyin bu süreçte karşılaştığı görevlerin üstesinden gelme mücadelesi olarak görülebilir; bu mücadele, yaşanan durumlara göre farklılık gösterir (Özyürek, 2013). Bireyler, kariyer gelecekleri konusunda ne kadar bilinçli olursa; iş yaşamlarında nerede olduklarını, hangi becerilere sahip olduklarını ve gelecekte neler yapabileceklerini o kadar iyi anlayacak, hedeflerine ulaşmak için gerekli adımları daha bilinçli şekilde planlayabileceklerdir (Özen, 2011).

Kariyerine dair net kararlar almış kişilerin, belirsizlik yaşayan bireylere göre depresyon yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu dikkate çekmektedir (Rottinghaus ve ark., 2009). Kariyer geleceği algısı, bireylerin ilerideki mesleki süreçlere ne ölçüde uyum sağlayabileceklerine dair sahip oldukları genel inanç ve değerlendirmeler şeklinde ifade edilebilir (Kalafat, 2012). Benzer şekilde, kariyer uyumluluğu; gelecekteki değişimlere uyum sağlama, bu değişimlerden yararlanma ve öngörülemeyen durumlar karşısında kariyer planlarını yeniden düzenleme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Rottinghaus ve ark., 2005).

Kariyer iyimserliğine sahip bireyler, fikir değiştirme ve uyum sağlama konularında daha yetenekli olup, stres ve problemlerle başa çıkma, hedef odaklı hareket etme ve psikolojik uyumluluk açısından avantajlıdırlar (Aspinwall ve ark., 2001). Bu bağlamda, bireylerin işe atılmadan önce kendi yeteneklerini ve özelliklerini doğru biçimde anlamaları, çevresindeki fırsatları değerlendirmeleri ve bu doğrultuda kariyer hedeflerini belirlemeleri büyük önem taşıır (Aydın, 2022).

Sonuç olarak, kariyer geleceği algısı, bireylerin kariyer yolculukları sırasında gelecekteki olasılıkları nasıl gördüklerini, kariyer hedeflerini ve beklentilerini nasıl şekillendirdiklerini ifade etmektedir (Bozkurt, 2022). Kariyer geleceği algısı; “bireyin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliğine ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olması ile” açıklanmıştır (Kalafat, 2014).

2.7.1. Kariyer İyimserliği

Kariyer iyimserliği (career optimism), bireyin gelecekteki kariyer yaşamına ilişkin olumlu varsayımlarda bulunması ve kariyerine dair planlar yaparken kendisini rahat hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Rottinghaus ve ark., 2005; Kalafat, 2012). İyimserlik, bireyin hem mevcut durumda hem de gelecekte başarı gösterebilme potansiyelini ve iş yaşamındaki olumlu eğilimleri ifade etmektedir (Ginevra ve ark., 2016).

Bilişsel açıdan bakıldığında, olumsuz ya da istenmeyen olayları dışsal ve geçici faktörlere; olumlu olayları ise kişisel ve kalıcı faktörlere bağlayan bireyler iyimser olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın, olumsuz olayları içsel ve kalıcı sebeplere; olumlu olayları ise geçici olarak yorumlayan bireyler kötümser olarak tanımlanmaktadır (Kluemper ve ark., 2009).

Kariyer iyimserliği, kariyer gelişimi açısından önemli bir değişken olmakla birlikte, özellikle üniversite öğrencilerine yönelik yapılan araştırmaların görece sınırlı olduğu görülmektedir (Duffy, 2010). Bu bağlamda, kariyer iyimserliği, bireylerin çalışma hayatının ve kariyer gelişiminin farklı evrelerinde karşılaşılabilecekleri zorluklarla mücadele etmelerinde düzenleyici bir rol üstlenmektedir (Dursun ve Tokay Argan, 2017). Ayrıca, gelecek kaygısı ile kariyer iyimserliği arasında anlamlı bir etkileşim olduğu öngörülmekte, ancak Türkiye koşullarında bu ilişkiyi inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Uğuz Arsu, 2022; Ece, 2020).

2.7.2 Kariyer Uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu kavramı, Savickas (1997) tarafından, Super'in ortaya koymuş olduğu "kariyer olgunluğu" kavramının yerine kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Kariyer uyumluluğu, bireyin iş rolüne katılımı sırasında karşılaşılabileceği zorluklara hazırlıklı olması, iş rolünü üstlenmeye hazırlanırken bu engellerle başa çıkabilmesi ve iş koşullarındaki ani değişimlere uyum gösterebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997).

Kariyer uyumluluğu, iki temel boyuttan oluşmaktadır: kariyer keşfi ve kariyer planı.

- Kariyer keşfi, bireyin hem kendi özelliklerini hem de çevresini tanıma sürecini kapsamaktadır. Kendini keşfetme, bireyin kariyer gelişimi sürecinde ilgi alanlarını, yeteneklerini ve değerlerini anlaması anlamına gelirken; çevreyi keşfetme, iş dünyası ve mevcut fırsatlar hakkında bilgi edinmesini ifade eder.
- Kariyer planı, bireyin mesleki gelişimi kapsamında hedefler koyması ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli çabayı göstermesi sürecini ifade eder (Zikic ve Klehe, 2006).

Savickas'ın (2013) modelinde öne çıkan dört temel alt boyut bulunmaktadır: kariyerle ilgili ilgi, merak, güven ve kontrol.

- Kariyer ilgisi, bireyin geleceğe dönük seçeneklerini değerlendirerek kariyer planlarını oluşturma sürecini ifade eder.
- Kariyer merakı, bireyin kendi benlik yapısı ile iş dünyası arasındaki uyumu araştırması ve kendisine uygun kariyer seçeneklerini belirlemesi olarak tanımlanır. Başka bir ifadeyle, birey hem kendini hem de çevresini keşfederek bu iki unsur arasındaki uyumu değerlendirmektedir.
- Kariyer güveni, bireyin kariyerine ilişkin karşılaştığı sorunların üstesinden gelebileceğine dair inancıdır.

- Kariyer kontrolü ise bireyin kariyer gelişiminde kendi kararlarını alabilme ve yönlendirme gücünü ifade etmektedir.

2.7.3. İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi

Bireyler iş seçimi yaparken; işin gereklilikleri, işten beklentileri, ekonomik getirisi, sosyal yaşama etkisi ve kişiye sağlayacağı faydalar gibi çeşitli etkenleri dikkate almaktadır. Algılanan bilgi, kişinin iş piyasası ve istihdam oranları hakkında edindiği bilgiyi ifade etmektedir. Bireyin iş ile ilgili sahip olduğu bilgi, kariyerine ilişkin daha sağlıklı ve bilinçli kararlar almasına katkı sağlamaktadır (Gunkel ve ark., 2010). İş dünyasına ve istihdam eğilimlerine yönelik bilgi düzeyinin ve algılama derecesinin yüksek olması, bireylerin başarılı bir kariyer planı hazırlamaları açısından büyük önem taşımaktadır (Güldü ve Kart, 2017). Ayrıca, bireylerin iş piyasası hakkında sahip oldukları bilgi (Tahir, 2022), iş arama, kariyer planlama ve mesleki karar alma süreçlerinde belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Özçınar, 2020).

oluşmakta ve toplam 25 madde içermektedir. Beşli Likert tipi derecelendirmeye sahip olan ölçek, ilgili alanlarda bireylerin algılarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ölçekte yer alan 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24.'cü maddeler ters olarak kodlanmaktadır. Çalışmanın cronbach alfa değerleri, kariyer uyumluluğu alt boyutu için .75, kariyer iyimserliği alt boyutu için .81, iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için .73, ölçeğin tamamı için .87 olarak bulunmuştur. Çalışmamızda elde edilen ölçek toplam değeri ise Alpha Katsayısı=0,78 olarak bulunmuştur.

Ölçekte yer alan alt boyutlar kapsadığı maddeler şu şekildedir;

- “Kariyer uyumluluğu 1-11
- Kariyer iyimserliği 12-22
- İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi 23-25”.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinde Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek hem yüz yüze doldurtulmuş hem de Google Formlar platformundan oluşturulup form linki sınıf danışmanları ve temsilcileri aracılığı ile dijital kanallarla öğrencilere iletilmiştir. Veriler, üç aylık bir zamanda elde edilmiştir. 239 Spor Bilimleri Fakültesi öğrencisine ölçek uygulanmıştır. İstatistiksel analizlerde veri sayısı 239 kişiden oluşmuştur.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden elde edilen veriler SPSS programı olan v26.0 yazılımına yüklenmiş olup çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan çalışmanın basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Tabachnick, Fidell ve Ullman (2007)' e göre “basıklık ve çarpıklık” değerleri “-1,5 ile +1,5” arasında olduğu zaman normal dağılım olduğunu göstermektedir. Çalışmada bulunan değerler bu sebepten dolayı normal kabul edilmiş ve

parametrik testler uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, spor yapma durumu ve yapılan spor türü değişkenlerine göre Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer geleceği algıları ölçeği alt boyutlarına t-testi uygulanmıştır. Yaş ve sınıf gibi değişkenlerine ise one-way ANOVA testi uygulanmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Bu araştırma, “Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulu’nun 19.06.2025 tarihli, 09 sayılı toplantısı ve 03 karar sayısı” ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bilgiler

		(n)	(%)
Cinsiyet	Erkek	153	64,0
	Kadın	86	36,0
Yaş	18-20 yaş	78	32,6
	21-23 yaş	123	51,5
	24 yaş ve üzeri	38	15,9
Sınıf	1.Sınıf	42	17,6
	2.Sınıf	48	20,1
	3.Sınıf	79	33,1
	4.Sınıf	70	29,3
Spor Yapıyor musunuz?	Evet	217	90,8
	Hayır	22	9,2
Yaptığınız Spor Türü	Bireysel Sporlar	110	46,0
	Takım Sporları	129	54,0
Toplam		239	%100

Tablo 4.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkenine bakıldığı zaman erkek katılımcılar 153 (%64,0) kişi iken kadın katılımcılar 86 (%36,0) kişidir. Katılımcıların yaş değişkenine bakıldığı zaman en yüksek katılım 21-23 yaş arası 123 (%51,5) kişi iken, en düşük katılım 24 yaş ve üzeri 38 (%15,9) kişidir. Katılımcıların sınıf değişkenine bakıldığı zaman en yüksek katılım 3. Sınıf 79 (%33,1) kişi iken en düşük katılım ise 1. Sınıf 42 (%17,6) kişidir. Katılımcıların yaptığınız spor yapıyor musunuz değişkenine bakıldığı zaman evet diyenler 217 (%90,8) kişi iken, hayır diyenler ise 22 (%9,2) kişidir. Katılımcıların yaptığınız spor türü değişkenine bakıldığı zaman bireysel spor yapanlar 110 (%46,0) kişi iken, takım sporları yapanlar ise 129 (%54,0) kişidir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Alt Boyutları ile Toplam Puanında Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	Skewness			Kurtosis	
Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
	Uyumluluğu	239	-1,038	,157	1,385	,314
	Kariyer	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
	İyimserliği	239	,800	,157	,934	,314
	İş piyasalarına ilişkin	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
	algılanan bilgi	239	,333	,157	,742	,314
	Toplam	N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
		239	,225	,157	1,327	,314

Tablo 4.2 incelendiğinde kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puanın normallik dağılım durumlarına bakıldığı zaman verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılımı gözlenmiştir. Tabaschnick ve Fidell (2013)' e göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-1,5, +1,5) değer aralığında olması verilerin normal dağıldığını işaret eder.

Tablo 4.3. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer	Erkek	153	3,995	,439	-1,520	,695
	Uyumluluğu	Kadın	86	4,082	,400		
	Kariyer	Erkek	153	3,423	,490	2,684	,024*
	İyimserliği	Kadın	86	3,260	,373		
	İş piyasalarına ilişkin	Erkek	153	3,405	,734	,906	,183
	algılanan bilgi	Kadın	86	3,325	,471		
	Toplam	Erkek	153	3,672	,342	1,055	,118
		Kadın	86	3,629	,217		

(p<0.05)

Tablo 4.3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan karşılaştırılmasında, kariyer iyimserliği alt boyutunda erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p<0.05$). Diğer alt boyutlarda ve toplam punda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.4. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Spor		N	\bar{X}	Ss	t	p
		Yapma	Durumu					
Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer	Evet	217	4,058	,401	3,740		,006*
	Uyumluluğu	Hayır	22	3,710	,540			
	Kariyer	Evet	217	3,351	,423	-1,412		,001*
	İyimserliği	Hayır	22	3,495	,716			
	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	Evet	217	3,362	,630	-1,046		,008*
		Hayır	22	3,515	,840			
	Toplam	Evet	217	3,664	,270	1,049		,001*
		Hayır	22	3,592	,537			

($p<0.05$)

Tablo 4.4 incelendiğinde katılımcıların spor yapma durumu değişkenine ilişkin kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan karşılaştırılmasında, kariyer uyumluluğu alt boyutu ile toplam puanda evet diyen katılımcılar lehine anlamlı farklılık görülür iken kariyer iyimserliği ve İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutlarında ise hayır diyen katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p<0.05$).

Tablo 4.5. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Yaptığımız Spor Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independed – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Yaptığımız Spor Türü	N	\bar{X}	Ss	t	p
Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer Uyumluluğu	Bireysel	110	4,041	,358	,491	,308
		Sporlar					
		Takım Sporları	129	4,014	,478		
	Kariyer İyimserliği	Bireysel	110	3,444	,464	2,516	,006*
		Sporlar					
		Takım Sporları	129	3,296	,442		
	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	Bireysel	110	3,490	,628	2,531	,006*
		Sporlar					
		Takım Sporları	129	3,279	,658		
	Toplam	Bireysel	110	3,712	,302	2,633	,005*
		Sporlar					
		Takım Sporları	129	3,610	,297		

(p<0.05)

Tablo 4.5 incelendiğinde katılımcıların yaptığımız spor türü değişkenine ilişkin kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan karşılaştırılmasında, kariyer uyumluluğu alt boyutu hariç diğer alt boyutların tamamında ve toplam puanda bireysel spor yapan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0.05).

Tablo 4.6. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt		N	\bar{X}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
	Boyutlar	Yaş						
Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer Uyumluluğu	(a) 18-20 yaş	78	3,969	,476	1,119	,328	-
		(b) 21-23 yaş	123	4,062	,362			
		(c) 24 yaş ve üzeri	38	4,028	,507			
	Kariyer İyimserliği	(a) 18-20 yaş	78	3,393	,486	,377	,687	-
		(b) 21-23 yaş	123	3,361	,459			
		(c) 24 yaş ve üzeri	38	3,315	,395			
	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	(a) 18-20 yaş	78	3,401	,701	,493	,611	-
		(b) 21-23 yaş	123	3,390	,675			
		(c) 24 yaş ve üzeri	38	3,280	,441			
	Toplam	(a) 18-20 yaş	78	3,648	,325	,412	,663	-
		(b) 21-23 yaş	123	3,673	,295			
		(c) 24 yaş ve üzeri	38	3,625	,288			

($p < 0.05$)

Tablo 4.6 incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkenine göre kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puanları karşılaştırıldığında, alt boyutların tamamında ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p < 0,05$).

Tablo 4.7. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Puan Ortalamalarının Sınıf Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt		N	\bar{X}	Ss	f	p	Anlamlı Fark
	Boyutlar	Sınıf						

Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer Uyumluluğu	(a) 1.Sınıf	42	4,164	,270	5,588	,001*	A>B
		(b) 2.Sınıf	48	3,803	,468			C>B
		(c) 3.Sınıf	79	4,055	,497			D>B
		(d) 4.Sınıf	70	4,064	,327			
	Kariyer İyimserliği	(a) 1.Sınıf	42	3,303	,375	,657	,573	-
		(b) 2.Sınıf	48	3,409	,454			
		(c) 3.Sınıf	79	3,399	,500			
		(d) 4.Sınıf	70	3,332	,458			
	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	(a) 1.Sınıf	42	3,317	,584	2,113	,099	-
		(b) 2.Sınıf	48	3,583	,761			
		(c) 3.Sınıf	79	3,303	,631			
		(d) 4.Sınıf	70	3,352	,616			
	Toplam	(a) 1.Sınıf	42	3,683	,204	,714	,544	-
		(b) 2.Sınıf	48	3,603	,321			
		(c) 3.Sınıf	79	3,676	,362			
		(d) 4.Sınıf	70	3,657	,267			

(p<0.05)

Tablo 4.7 incelendiğinde katılımcıların sınıf değişkenine ilişkin kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan karşılaştırılmasında, kariyer uyumluluğu alt boyutunda 2. Sınıflar aleyhine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0.05). Diğer alt boyutların tamamında ve toplam puan da herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.8. Katılımcıların Kariyer Geleceği Algıları Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkini Araştırılması (Korelasyon Tablosu)

Ölçek	Alt Boyutlar	Kariyer Uyumluluğu	Kariyer İyimserliği	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	
Kariyer Geleceği Algısı	Kariyer Uyumluluğu	r	1		
		p			
		N	239		
	Kariyer İyimserliği	r	-,065	1	
		p	,319		
		N	239	239	
	İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi	r	,055	,427**	1
		p	,395	,001	
		N	239	239	239

($p < 0.05$)

Tablo 4.8 incelendiğinde, kariyer uyumluluğu alt boyutu ile kariyer iyimserliği alt boyutu ($r = -,065$) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu ($r = ,055$) arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Buna karşılık, kariyer iyimserliği alt boyutu ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = ,427$).

5. TARTIŞMA

Katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan karşılaştırıldığında, sadece kariyer iyimserliği alt boyutunda erkek katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş, diğer alt boyutlarda ve toplam puanda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu, literatürde yer alan bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Güldü ve Kart (2017), üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarında cinsiyetin önemli bir değişken olduğunu ve erkeklerin lehine anlamlı farklar bulunduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Siyez ve Yusupu (2015), kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği puanlarının cinsiyet rollerine göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, bazı çalışmalar ise cinsiyetin kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Temel ve Nas (2018), Özkan (2021) ve Kalafat (2014) tarafından yapılan araştırmalarda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. İpek ve arkadaşları (2020) da benzer şekilde, üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği, kariyer uyumu ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Öte yandan, Kütükçü ve Şentürk'ün (2018) araştırmasında, cinsiyet rolünün olumlu kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu, ancak olumsuz kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır.

Cinsiyete dayalı bu farklılıkların temelinde toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıplaşmış yargıların etkili olduğu düşünülmektedir. Toplumsal yapıda erkeklerin ekonomik sorumluluğu daha çok üstlenmeleri, onların iş piyasası hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarına neden olurken; kadınların ise öğretmenlik gibi geleneksel olarak kadınlara uygun görülen mesleklerde erken yaşta netleşen kariyer planları geliştirmeleri, kariyer iyimserliğini artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde cinsiyet, kariyer olgunluğu ve karar verme süreçlerinde belirleyici bir faktör olarak kabul edilmekte ve kadınlar ile erkekler arasında farklı kariyer yörüngeleri

ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre yalnızca kariyer iyimserliği alt boyutunda erkekler lehine anlamlı bir farklılık bulunması, bu sonucun arka planında yer alan toplumsal, psikolojik ve yapısal etkenlerin dikkatle değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu farklılığın temelinde, bireylerin toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda şekillenen kariyer beklentileri ve yönelimleri yer almaktadır. Erkek bireylerin, geleneksel olarak ekonomik sorumluluğu üstlenen taraf olarak görülmeleri ve bu doğrultuda kariyerlerine yönelik daha yüksek bir motivasyonla hareket etmeleri, onların geleceğe yönelik beklenti ve umutlarını artırmakta; dolayısıyla kariyer iyimserliği düzeylerini yükseltmektedir. Aynı zamanda erkeklerin iş piyasasına ilişkin bilgi edinme ve rekabetçi ortamda yer alma konusunda daha istekli olmaları, bu alandaki özgüvenlerini desteklemekte ve olumlu kariyer beklentilerini pekiştirmektedir. Buna karşılık kadın bireylerin, daha çok sosyal ilişkiler, duygusal bağlılık ve yardımlaşma gibi değerlere öncelik vermeleri; geleneksel olarak öğretmenlik, hemşirelik ve benzeri mesleklerle özdeşleşmeleri, onların erken yaşta net kariyer hedefleri oluşturmalarını kolaylaştırmakla birlikte, bu hedeflerin durağan ve sınırlı bir yapıya sahip olması nedeniyle kariyer iyimserliği düzeylerinde daha temkinli bir yaklaşımın benimsenmesine yol açabilmektedir. Ayrıca, iş gücü piyasasında kadınların karşılaştığı yapısal engeller, toplumsal beklentiler ve cam tavan etkisi gibi faktörler de kariyer geleceğine ilişkin algıların şekillenmesinde belirleyici olmaktadır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, erkeklerin kariyer iyimserliği düzeylerinin daha yüksek çıkması, toplumsal rollerin ve cinsiyet temelli beklentilerin bireylerin kariyer algıları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların yaş değişkenine göre kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan karşılaştırıldığında, anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Temel ve Nas (2018) ile Kalafat (2014) tarafından yapılan çalışmalardaki bulgularla örtüşmektedir. Her iki çalışmada da yaş değişkeninin kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre kariyer geleceği algısı alt boyutları ve toplam puan açısından anlamlı bir farklılığın bulunmaması, yaş grubunun homojenliği ve üniversite öğrencilerinin benzer gelişimsel dönemde bulunmalarıyla açıklanabilir. Araştırma kapsamındaki bireylerin büyük çoğunluğunun ergenlik sonrası erken yetişkinlik döneminde yer alması, yaş farklarının bilişsel, duygusal ve mesleki gelişim açısından belirgin bir ayrışma yaratmamasına neden olabilmektedir. Bu yaş grubundaki bireyler, genellikle meslek seçimi ve kariyer planlaması gibi konulara yönelik benzer düzeyde farkındalık ve yönelim sergilemektedir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin algılarının daha çok eğitsel deneyimler, kişisel hedefler ve çevresel etkenler tarafından şekillendiği; yaşın ise bu noktada sınırlı bir belirleyici olduğu düşünülebilir. Sosyal bilişsel kariyer kuramı da bireyin kariyer gelişiminde yaş gibi demografik değişkenlerden ziyade öz yeterlik algısı, hedef belirleme ve çevresel desteklerin daha etkili olduğunu savunmaktadır. Bu doğrultuda, yaş değişkeninin kariyer geleceği algısı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmaması, yaş aralığının dar olması ve bireylerin benzer yaşam evresinde bulunmalarıyla ilişkili olup, kariyer gelişiminde yaşın tek başına belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır.

Sınıf düzeyi değişkeni açısından incelendiğinde ise yalnızca kariyer uyumluluğu alt boyutunda ikinci sınıf öğrencileri aleyhine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar ve toplam puan açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bağlamda literatürde farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar mevcuttur. Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016), sınıf değişkenine göre kariyer planlama algısında anlamlı bir fark olmadığını belirtirken; Bozkurt (2022), üst sınıflarda kariyer geleceği algısının daha düşük olduğunu, bunun da mezuniyete yaklaştıkça artan kariyer kaygılarından kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Çiğiltepe ve Aydın (2023) dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısının daha yüksek olduğunu ortaya koyarken; Taşlıyan ve arkadaşları (2011) ise sınıf düzeyinin artmasıyla birlikte kariyerde ilerlemeye yönelik beklentilerin düştüğünü belirtmiştir. Uğurluoğlu (2010) da mezuniyeti

yaklaşan öğrencilerde kariyer geleceği algısının daha düşük olduğunu saptamıştır.

Sınıf düzeyine göre yalnızca kariyer uyumluluğu alt boyutunda ikinci sınıf öğrencileri aleyhine anlamlı bir farklılık bulunması, öğrencilerin kariyer gelişim sürecindeki deneyim düzeyleri ve akademik farkındalıkları ile ilişkilendirilebilir. Üniversite eğitiminin ilk yıllarında olan öğrenciler, genellikle kariyerlerine ilişkin hedeflerini netleştirme sürecindedirler ve bu süreçte mesleki kimlik gelişimi, kariyer planlama ve iş yaşamına ilişkin bilgi edinme gibi konularda yeterince deneyim sahibi olmayabilirler. Özellikle ikinci sınıf düzeyindeki öğrencilerin, birinci sınıfa kıyasla üniversite ortamına alışmış olmalarına rağmen henüz staj, iş deneyimi ya da sektörel farkındalık gibi uygulamalı kazanımlara yeterince erişemedikleri için kariyer uyumluluğu düzeylerinin düşük algılanması olasıdır. Buna karşılık, üst sınıf öğrencileri eğitim süreçlerinin sonuna yaklaştıkça kariyerlerine ilişkin daha somut adımlar atmakta, iş piyasasıyla daha doğrudan etkileşim kurmakta ve bu sayede kariyer uyumluluğunu artıran stratejiler geliştirebilmektedir. Ayrıca, kariyer uyumluluğunun bireyin kariyerle ilgili tutumları, planlamaları ve hedefleri doğrultusunda şekillendiği göz önünde bulundurulduğunda, bu farkın ortaya çıkmasında öğrencilerin mesleki farkındalık düzeyleri, kariyer motivasyonları ve çevresel destek kaynakları da etkili olabilir. Dolayısıyla, ikinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluğu düzeylerinin daha düşük çıkması, onların henüz kariyer gelişimi sürecinde yeterli yönlendirme ve destekle karşılaşmamış olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Spor yapma durumu değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, kariyer uyumluluğu alt boyutu ve toplam puanda spor yapan katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar olduğu, buna karşılık kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutlarında ise spor yapmayan katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Temel ve Nas (2018) tarafından yapılan çalışmada da spor yapan öğrencilerin genel kariyer geleceği düzeylerinin daha

yüksek olduğu ve bu durumun sporun bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimlerine olan olumlu katkısıyla açıklanabileceği ifade edilmiştir.

Spor yapma durumu değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, kariyer uyumluluğu ve toplam puan açısından spor yapan bireyler lehine anlamlı farklılıkların bulunmasını; buna karşın kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi alt boyutlarında spor yapmayan bireylerin daha yüksek puanlara sahip olmasını, sporun bireylerin yaşam tarzları üzerindeki çok boyutlu etkisiyle açıklamak mümkündür. Spor yapan bireylerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerinin gelişmiş olması, öz disiplin, öz yeterlik ve stresle başa çıkma gibi beceriler kazandırarak onların kariyer süreçlerine daha kolay uyum sağlamalarını destekleyebilir. Bu durum, kariyer uyumluluğu alt boyutunda elde edilen anlamlı farkı açıklayıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, spor yapmayan bireylerin daha fazla boş zamana sahip olmaları ve bu zamanı iş piyasası hakkında araştırma yapma ya da kariyer planlamasına yönelik bilişsel faaliyetlerle değerlendirmeleri, onların piyasa bilgisine ve gelecek beklentilerine ilişkin daha yüksek puanlar elde etmelerine neden olabilir. Ayrıca, spor yapmayan bireylerin daha içe dönük ve akademik odaklı bir yaşam tarzı benimsemiş olmaları da kariyer iyimserliği düzeylerini olumlu yönde etkileyebilir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, sporun bireylerin kariyer algılarını farklı yönlerden etkileyebileceği; fiziksel ve sosyal kazanımların kariyer uyumluluğunu desteklerken, zihinsel kaynakların yönlendirilme biçiminin kariyer iyimserliği ve iş piyasası bilgisi üzerinde belirleyici olabileceği söylenebilir. Dolayısıyla, bu farklılıklar bireylerin yaşam tarzları, zaman yönetimi becerileri ve kariyer odaklı bilişsel süreçlere katılım düzeyleriyle yakından ilişkilidir.

Yapılan spor türü değişkeni açısından incelendiğinde ise kariyer uyumluluğu alt boyutu hariç, diğer alt boyutların tamamında ve toplam puanda bireysel spor yapan katılımcılar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu, bireysel sporların bireylerin kişisel farkındalıklarını ve öz yeterliklerini artırarak,

kariyerlerine yönelik daha bilinçli ve planlı adımlar atmalarına katkı sağladığını düşündürmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer geleceği algısı üzerinde etkili olan demografik değişkenlerin bazı alt boyutlar ve durumlar açısından anlamlı farklılıklar yarattığı; bu farklılıkların toplumsal roller, bireysel gelişim düzeyi ve çevresel etmenler çerçevesinde şekillendiği söylenebilir.

Yapılan spor türü değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, kariyer uyumluluğu dışındaki tüm alt boyutlar ve toplam puan açısından bireysel spor yapan katılımcılar lehine anlamlı farklılıkların bulunması, bireysel sporların bireylerin içsel kaynaklarını geliştirme potansiyeli ile ilişkilendirilebilir. Bireysel sporlar, katılımcıların kişisel hedef belirleme, öz denetim, kararlılık ve sorumluluk alma gibi bireysel farkındalık ve öz yeterlik bileşenlerini güçlendiren bir yapı sunmaktadır. Bu süreçte birey, kendi performansını gözlemleyip değerlendirme ve gelişimini planlama fırsatı bulmakta; bu da kariyer planlamasında daha bilinçli ve sistematik bir yaklaşımı beraberinde getirebilmektedir. Grup sporlarında ise başarı büyük ölçüde takım dinamiklerine ve iş birliğine dayandığından, bireysel farkındalık ve öz yeterliğe dayalı kişisel karar alma süreçleri daha geri planda kalabilmektedir. Ayrıca, bireysel sporların bireyde özgüven geliştirme, hedefe odaklanma ve içsel motivasyonu artırma gibi psikolojik kazanımlar yaratması, bireyin kariyerine dair olumlu bir bakış açısı geliştirmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, bireysel spor yapan katılımcıların kariyer geleceği algısının daha yüksek düzeyde olması, sporun bireyin psikososyal gelişimi üzerindeki etkileriyle doğrudan ilişkilidir. Sonuç olarak, yapılan sporun türü, bireylerin kariyer süreçlerine yönelik tutum ve algılarını şekillendiren önemli bir değişken olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Elde edilen bulgular doğrultusunda, kariyer geleceği algısının çeşitli demografik ve bireysel değişkenler bağlamında farklılaştığı; ancak bu farklılıkların alt boyutlar düzeyinde sınırlı kaldığı görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından yalnızca kariyer iyimserliği alt boyutunda erkek katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık saptanmış, bu durum toplumsal cinsiyet rolleri ve bireylerin mesleki yönelimleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yaş değişkeni ise, kariyer geleceği algısında anlamlı bir farklılığa neden olmamış; bu bulgu, katılımcıların benzer gelişimsel evrede olmalarıyla ilişkilendirilmiştir. Sınıf düzeyi açısından sadece kariyer uyumluluğu alt boyutunda ikinci sınıf öğrencileri aleyhine anlamlı bir fark tespit edilmiş olup, bu farkın mesleki deneyim eksikliği ve kariyer farkındalığının henüz gelişmemiş olmasıyla bağlantılı olabileceği düşünülmektedir. Spor yapma durumu değişkenine ilişkin bulgular, kariyer uyumluluğu ve toplam puanda spor yapan bireylerin lehine bir durumu ortaya koyarken, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi alt boyutlarında spor yapmayan bireylerin daha yüksek puanlar alması dikkat çekmiştir. Bu farklılık, bireylerin yaşam tarzları ve zaman yönetimi pratikleri ile açıklanabilir. Son olarak, yapılan spor türü değişkeninde bireysel spor yapan katılımcılar, kariyer geleceği algısının neredeyse tüm alt boyutlarında daha yüksek puanlara sahip olmuş, bu da bireysel sporların öz farkındalık, öz yeterlik ve bireysel motivasyonu destekleyici yapısıyla ilişkilendirilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer geleceği algısını şekillendiren etkenlerin çok boyutlu olduğu; bireyin sosyal çevresi, yaşam tarzı, kişisel gelişim düzeyi ve toplumsal rollerin bu algı üzerinde belirleyici rol oynadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

KAYNAKLAR

- Adair, J. (2005). Kışkırtıcı liderlik: Büyük liderlerden öğretiler (O. P. Ozaner, Çev.). İstanbul: *Alteo Yayınları*.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 3–20). New York: Oxford University Press.
- Aspinwall, L. G., Richter, L., & Hoffman, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 217–238). Washington, DC: American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10385-010>
- Aydın, S. (2022). *Dil ve konuşma terapisi bölümü öğrencilerinin etkili iletişim öz yeterliği ile kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, S., & Keser, A. (2017). Çalışma yaşamında kariyer planlaması yönetimi geliştirilmesi ve sorunları (3. Baskı). Kocaeli: *Umuttepe Yayınları*.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma yaşamında kariyer. Bursa: *Ezgi Kitapevi*.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları (1. baskı). İstanbul: *Epsilon Yayıncılık*.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan kaynakları yönetimi. Adapazarı: *Sakarya Yayıncılık*.
- Bedir, F., Önal, L., Turan, M., & Mizrak, O. (2022). Deviant leisure: why leisure is important for criminology (conceptual statement). *Lex Humana* (ISSN 2175-0947), 14(2), 427-436.

- Bernardin, J. (2003). *Human resource management: An experiential approach* (4th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Bingöl, H., & Gündoğdu, C. (2020). Sporda kariyer planlamasının önemi. *Sporda Yeni Akademik Çalışmalar-6*, 119–127.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: *Pegem Akademi Yayıncılık*.
- Bozkurt, Ö. (2022). Öz liderlik becerisi ve kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenmeye hazır olmaya etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 144–171.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065–2076.
- Can, H. (1994). Organizasyon ve yönetim. Ankara: *Siyasal Kitapevi*.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (1998). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. Ankara: *Siyasal Kitabevi*.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301–320.
- Çakmak, K. Ö. (2011). *Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalık, T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi: Tanımlar, kavramlar, ilkeler*. Ankara: Gazi Kitapevi.

- Çelik, A. (2016). Kariyer kavramı, kapsamı ve temel boyutları. In M. Ş. Şimşek, A. Çelik, & A. Akatay (Eds.), İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları (3. Baskı, ss. 125–152). Konya: *Eğitim Yayınevi*.
- Çiğiltepe, M., & Aydın, S. (2023). Dil ve konuşma terapisi bölümünde etkili iletişim öz yeterliklerinin ve kariyer geleceği algılarının incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 12(34), 1–24.
- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473–484.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430.
- Dursun, M. T., & Tokay Argon, M. (2017). Does personality affect career adaptability? *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107–115.
- Dündar, G. (2013). Kariyer geliştirme. In İ. Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi ABD Öğretim Üyeleri (Ed.), İnsan kaynakları yönetimi (ss. 267–299). İstanbul: *Beta*.
- Ece, S. (2020). COVID-19 pandemi sürecindeki tam kapanma döneminde üniversite öğrencilerinin stres, depresyon ve kaygı düzeylerinin kariyer iyimserliğine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 257–270.
- Ellemers, N. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46–54.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama. İstanbul: *Nobel Yayın Dağıtım*.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187–210.
- Gunkel, M., Schaegel, C., Langella, I., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503–524.
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377–400.
- Günel, S. (2009). *Yeni kariyer yaklaşımları*. <http://www.yenimakale.com/yeni-kariyer-yaklasimlari.html>.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). Careers as lifelong learning. In A. E. Howard (Ed.), *The changing nature of work* (pp. 323–361). Jossey-Bass.
- İçerli, L., & Bilen, G. (2023). Çalışma yaşamında değişen kariyer anlayışı: Kaleydoskop kariyer modeli. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 7(12), 15–33.
- İpek, A. N., Çavuş, F. Z., & Saraç, H. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarıyla mesleki karar pişmanlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Sustainable Education Studies*, 1(1), 1–12.

- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38),169-179.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209–231. <https://doi.org/10.1002/job.591>
- Koçak, N. (2023). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin öz yönetimli öğrenme becerileri ile kariyer geleceği algıları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kütükçü, A., & Şentürk, F. K. (2018). Cinsiyet rolü ve denetim odasının kadınların kariyer geleceği algısına etkisi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 229–259.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418–439. <https://doi.org/10.1177/1534484305281006>
- Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: Change and opportunity in the information age. Cambridge, MA: *Blackwell*.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117–135.

- Özçınar, B. (2020). *Kariyer geleceği algılamalarının işveren çekiciliğine etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, M. C. (2005). Kariyerimi baştan yarat! In D. Yalım (Ed.), İnsan kaynaklarında yeni eğilimler (ss. 159–175). İstanbul: *Hayat Yayınları*.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81–96.
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2017). İnsan kaynakları yönetimi: Stratejik bir yaklaşım. *Akademisyen Kitabevi*.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2010). İnsan kaynakları yönetimi. Adana: *Nobel Kitabevi*.
- Özkan, M. (2021). Öğretmen adaylarının kariyer geleceği algıları, duygusal zekâları ve psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 44–83. <https://doi.org/10.19171/uefad.805314>
- Öztemel, K. (2021). Kariyer planlama ve geliştirme (3. Baskı, ss. 33–45). Ankara: *Pegem Yayıncılık*.
- Öztürk, U. C., & Cevher, E. (2015). İşyerinde tacizin pembe hali: Kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34(1), 151–174.
- Özyürek, R. (2013). Kariyer psikolojik danışmanlığı: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları. Ankara: *Nobel Akademik Yayıncılık*.
- Pang, N. S. K., Chua, R. Y. J., & Chu, C. B. (2008). Moving beyond the boundaryless career concept: Enhancing employability through strategic career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 269–281.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271–285.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81–90.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Siyez, D. M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78–88. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0270.x>
- Smith, C. K., & Wood, S. M. (2020). Supporting the career development of gifted students: New role and function for school psychologists. *Psychology in the Schools*, 57(10), 1558–1568. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0000038-041>

- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457–484.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics (5th ed.). Boston, MA: Pearson Education, Allyn & Bacon.
- Tahir, A. B. M. (2022). *Kariyer geleceği planlaması ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Tahtalıoğlu, B. (2012). *Turizm eğitimi almakta olan üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taş, M. A. (2017). *Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması* [Yüksek lisans tezi]. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Taşlıyan, M., Arı, N. İ., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231–241.
- Temel, V., & Nas, K. (2018). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 35–45.
- Thomson, M. N. (2013). Career barriers and coping efficacy among Native American students. *Journal of Career Assessment*, 2, 311–325.
- Turan, M. (2016). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Personel Güçlendirme Algılarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Turan M, Ulupınar S, Özbay S, Gençoğlu C, Savaş BÇ, İnce İ. Dikey atlama performansını değerlendirmek için "My Jump uygulamasının" geçerliliği ve güvenilirliği: Bir meta-analitik inceleme. 2022. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2154724/v1>
- Tz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169–176.
- Uğur, A. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya: *Sakarya Kitabevi*.
- Uğurluoğlu, . (2010). Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 175–192.
- Uğuz Arsu, ř. (2022). Covid-19 pandemisinde öğrencilerin gelecek kaygılarının kariyer geleceği algısı ile ilişkisi. *The Business Journal*, 3(2), 95–114.
- Uslu, B. (2015). *Lisansüstü eğitim gören öğrencilerde kişisel başarı ile bireysel kariyer planlama arasındaki etkileşim: Bir vakıf niversitesi rneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- nal, A. (2004). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi ve uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Vinken, H. (2007). New life course dynamics? Career orientations, work values and future perceptions of Dutch youth. *Young*, 15(1), 9–30.
- Yıldırım, A., & şimşek, H. (2006). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (6. baskı). Ankara: *Seğkin Yayıncılık*.
- Zeng, Z. (2011). The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. *Social Science Research*, 40, 312–325.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391–409.