



**Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
ALGISI VE İŞ BULMA KAYGISI**

Rana ETİ

Temmuz 2022

DENİZLİ

**Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
ALGISI VE İŞ BULMA KAYGISI**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Spor Yönetimi Programı**

Rana ETİ

Danışman: Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ

Temmuz 2022

DENİZLİ

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Rana ETİ

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Projeler Birimi tarafından 2021SOBE003 numaralı BAP projesiyle desteklenmiştir.

Akademik kariyerime başlangıç aşamamın ilk basamağı olan yüksek lisans eğitimimde sürekli beni destekleyen, fikirleriyle, merhametiyle rol model aldığım ve zor zamanlarda nasıl üstesinden gelineceğini çok iyi öğrettiği için öğrencisi olmaktan her zaman iyi ki diyeceğim ve gurur duyacağım danışman hocam Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ' ye,

Yüksek lisans eğitimimde düşündürten, öğreten, bilgisini ve emeğini veren bölüm hocalarıma başta fakülte dekanımız Prof. Dr. Yunus ARSLAN'a, ABD başkanımız Doç. Dr. Uğur SÖNMEZOĞLU'na, Prof. Dr. Rıdvan EKMEKÇİ'ye, Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT hocalarıma ve yine iyi ki var diyeceğim Dr. Öğr. Üyesi Yeliz İLGAR DOĞAN'a,

Veri toplama sürecinde yardımlarından ve ilgilerinden dolayı Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi dekan yardımcısı Doç. Dr. Kadir YILDIZ'a, Sıtkı Koçman Üniversitesi'nden Doç. Dr. Hakan ÜNAL'a, Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi dekan yardımcısı Doç. Dr. Sinan AKIN'a, Adnan Menderes Üniversitesi'nden Prof. Dr. Murat ŞENTUNA'ya, Uşak Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi dekanı Prof. Dr. Yusuf CAN'a ve Doç. Dr. Esin GÜLLÜ'ye, Ege Üniversitesi'nden Dr. Öğr. Üyesi Volkan UNUTMAZ'a, Öğr. Gör. Dr. Aykut CANÜZMEZ'e ve Öğr. Görevlisi Ramazan AYDINOĞLU'na,

Hayatımda varlığıyla beni mutlu eden Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ'e ve öğretim görevlisi Mustafa TOPRAKLI'ya,

Yüksek lisans eğitimimde iyi ki tanışışım dediğim ve yanımda olmalarından mutlu olduğum arkadaşım Nurdan GÖKBARAZ'a ve abim Gökhan ÇELEBİ'ye,

En çok da beni bugünlere getiren, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen canımdan öte ailem babam Suat ETİ'ye, annem Mefaret ETİ'ye ve canım abim Kamil ETİ'ye her şeyden çok teşekkür ederim.

Rana ETİ

ÖZET

Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ALGISI VE İŞ BULMA KAYGISI

ETİ, Rana
Yüksek Lisans Tezi
Spor Yöneticiliği ABD
Spor Yönetimi Programı
Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ

Temmuz 2022, X+131 Sayfa

Küresel bir sorun olan işsizlik özellikle genç işsizliği olarak toplumumuz için önemli bir sorundur. Üniversitelerin ve dolayısıyla mezun öğrencilerin sayısındaki artış üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısını etkilemektedir. Ülkelerin sosyo ekonomik kalkınmalarında en önemli göstergelerden biri eğitimli insan gücüdür. Bu gücün doğru ve aktif kullanılmaması gelecek nesiller için değersiz ve güçsüz bir toplum oluşmasını tetiklemektedir. Genç işgücünün doğru kullanılması ve değerlendirilmesi kariyer algısını doğru şekillendirmekle ve geliştirmekle ilgilidir. İş dünyasında tüm sektörlerde olduğu gibi spor sektöründe de istihdam edilmeye başlanan ve gelecekte işgörenlerin büyük çoğunluğunu oluşturacak olan Z kuşağı standart işleri yapmaktan sıkılan, teknolojiye bağlı ve küresel köyün kaygılı çocukları olmasından dolayı kariyer algıları önemlidir. Bu araştırmanın amacı günümüzde iş görenlerin önemli bir kısmını oluşturan ve önümüzdeki yıllarda da oluşturmaya devam edecek olan Z kuşağı öğrencilerin kariyer algıları ve iş bulma kaygılarıyla ilgili bilgi edinmek ve bu iki konu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Kullanılan veri toplama araçları Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen “Kariyer Farkındalık Ölçeği”, “Demir (2016) tarafından geliştirilen “İş Bulma Kaygısı Ölçeği” dir. Araştırma, Ege Bölgesi’ndeki 8 üniversitenin Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 2064 öğrenciden toplanan verilerle yürütülmüştür. Elde edilen verilere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Sonrasında normallik dağılımına bakılarak ölçeklere ve alt boyutlarına t-testi ve Anova analizi yapılmıştır. Son olarak ise öğrencilerin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı arasındaki ilişkiye bakmak için Korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak Z kuşağının cinsiyete, yerleşim yerine, sınıf düzeyine, bölüme, üniversiteye, iş deneyimi durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algı, Kariyer Algısı, Üniversite, Spor Bilimleri Fakültesi, Öğrencileri, İstihdam, İş Bulma Kaygısı, Z kuşağı

ABSTRACT**CAREER PERCEPTION AND JOB FINDING ANXIETY OF GENERATION Z
SPORT SCIENCE STUDENTS**

ETİ, Rana
Master Thesis
Sport Management Department
Sport Management Program
Adviser of Thesis: Assoc. Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ

July 2022, X+131 Pages

Unemployment, which is a global problem, is an important problem for our society, especially as youth unemployment. The increase in the number of universities and therefore the number of graduate students affects the anxiety of university students to find a job. One of the most important indicators in the socio-economic development of countries is educated manpower. Failure to use this power correctly and actively triggers the formation of a worthless and powerless society for future generations. The correct use and evaluation of the young workforce is about shaping and developing the career perception correctly. Career perceptions are important because the Z generation, who has started to be employed in the sports sector as well as in all sectors in the business world and will form the majority of the workers in the future, are the children of the global village, who are bored of doing standard jobs, are connected to technology and are worried about the global village. The aim of this research is to obtain information about the career perceptions and job-finding anxieties of the Z generation students, who make up a significant part of those who work today and will continue to do so in the coming years, and to examine the relationship between these two issues. The data collection tools used are the "Career Awareness Scale" developed by Yaşar and Sunay (2019), and the "Job Finding Anxiety Scale" developed by Demir (2016). The research was carried out with data collected from 2064 students studying at the Faculty of Sport Sciences of 8 universities in the Aegean Region of Türkiye. Reliability analysis was performed on the obtained data. Afterwards, t-test and Anova analysis were performed on the scales and sub-dimensions by looking at the normality distribution. Finally, correlation analysis was conducted to look at the relationship between students' career perception and job anxiety. As a result, significant differences were determined according to the gender, place of residence, grade level, department, university and work experience of the Z generation.

Keywords: Career Perception, Employment, Generation Z, University Students, Perception, Occupation, Job Anxiety, Faculty of Sport Sciences

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar DİZİNİ.....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1.Kariyer Kavramı ve Önemi.....	5
1.2.Kariyerin Özellikleri.....	7
1.3.Kariyerle İlgili Temel Kavramlar.....	7
1.3.1. Kariyer Aşamaları.....	7
1.3.2. Kariyer Boyutları.....	10
1.3.3. Kariyer Uyumu.....	10
1.3.4. Kariyer Planlaması.....	11
1.3.5. Kariyer Çapaları/ Değerleri.....	11
1.3.6. Kariyer Gelişimi.....	12
1.4.Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler.....	13
1.4.1. Kariyer Gelişimini Etkileyen İçsel Faktörler.....	13
1.4.1.1. Yetenekler.....	13
1.4.1.2. İlgiler.....	14
1.4.1.3. Mesleki Değerler.....	15
1.4.1.4. Kişilik.....	16
1.4.2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Dışsal Faktörler.....	17
1.4.2.1. Cinsiyet Algısı.....	17
1.4.2.2. Aile Etkisi.....	18
1.4.2.3. Sosyo-Ekonomik Durum/ Kültürel Alt Yapı.....	19
1.4.2.4. Kariyer Gelişimi Etkileyen Diğer Faktörler.....	19
1.5. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı.....	20
1.6. Yeni Kariyer Yaklaşımları.....	21
1.6.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı (Boundaryless Career).....	21
1.6.2. Çok Yönlü / Değişken Kariyer Yaklaşımı (Protean Career).....	22

1.6.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı (Self- Resilient Career).....	23
1.6.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı (Portfolio Career)	24
1.6.5. Örgütsel /Çift Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı	24
1.6.6. Küresel Kariyer Yaklaşımı	25
1.6.7. Spiral Kariyer Yaklaşımı	25
1.7. Kariyer Algısı ve Kariyer Farkındalığı	25
1.8. Kuşak Kavramı ve Türleri	28
1.8.1. Sessiz Kuşak (Silent Generation, 1927-1946)	31
1.8.2. Bebek Patlaması Kuşağı (The Baby Boomers Generation, 1947-1964).....	31
1.8.3. X Kuşağı (X Generation, 1965-1980).....	32
1.8.4. Y Kuşağı (Y Generation, 1981-1994).....	33
1.8.5. Z Kuşağı (Z Generation, 1995-...).....	33
1.9. İş Yaşamında Kuşaklar.....	35

İKİNCİ BÖLÜM

KAYGI, İŞSİZLİK VE İŞ BULMA KAYGISI

2.1. Kaygı Kavramı	37
2.1.1. Kaygı Türleri.....	39
2.1.1.1. Durumluk Kaygı (A State Anxiety).....	40
2.1.1.2. Sürekli Kaygı (A Trait Anxiety).....	40
2.2. İşsizlik Kavramı	41
2.2.1. İşsizlik ve Genç İşsizliğin Durumu/ Nedenleri	43
2.3. Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı	46
2.4. Spor Sektöründe İstihdam İmkanları ve Sorunları	47
2.5. Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısıyla İlgili Literatür Araştırması	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ALGISI VE İŞ BULMA KAYGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	61
3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	63
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	64
3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları.....	65
3.5. Araştırma Sorusu ve Hipotezleri	65
3.6. Verilerin Analizi.....	66
3.7. Bulgular	68

3.7.2. Demografik Bulgular.....	69
3.7.3. Hipotez Testleri	72
3.8. Tartışma.....	92
3.9. Sonuç	101
3.10. Öneriler.....	102
KAYNAKLAR.....	103
EKLER	118
Ek-1. Orijinal Ölçek Kullanım İzni.....	118
Ek-2. Orijinal Ölçek Kullanım İzni.....	118
Ek-3. Çalışmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Kararı	122
Ek-4. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni	123
Ek-5. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni	124
Ek-6. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni	125
Ek-7. Pamukkale Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni	126
Ek-8. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni.....	127
Ek-9. Uşak Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni.....	128
Ek-10. Ege Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni.....	129
Ek-11. Dokuz Eylül Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni.....	130
ÖZGEÇMİŞ.....	131

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Holland İlgi Alanları Modeli	15
Şekil 2. Aktif Yükseköğretim Kurumu Sayısı	35
Şekil 3. Spor Endüstrisini Oluşturan Temel Unsurlar	48

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kariyer Aşamalarında Kuşak Sınıfları	10
Tablo 2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler.....	13
Tablo 3. Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Kavramlarının Karşılaştırılması	22
Tablo 4. Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyer	23
Tablo 5. Farklı Kaynaklara Göre Kuşakların Kronolojik Olarak Sınıflandırılması	29
Tablo 6. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Gençlerin İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar.....	41
Tablo 7. İş Bulma Kaygısı ve Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği KMO- Bartlett Testi Sonuçları	67
Tablo 8. Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği ve İş Bulma Kaygısı Ölçeğinin ve Alt Faktörlerinin Güvenirlik Analizleri.....	67
Tablo 9. Ölçeklerin Normallik Testleri Sonuçları.....	68
Tablo 10. Verilerin Üniversiteye Göre Dağılımı.....	68
Tablo 11. Verilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	68
Tablo 12. Verilerin Doğum Yılına Göre Dağılımı	69
Tablo 13. Verilerin Anne ve Baba Eğitim Durumu Göre Dağılımı	69
Tablo 14. Verilerin Aylık Ortalama Harcama Duruma Göre Dağılımı.....	69
Tablo 15. Verilerin Üniversiteye Gelmeden Önceki Yerleşim Yerine Göre Dağılımı ..	70
Tablo 16. Verilerin Sınıf Düzeyine Göre Dağılımı	70
Tablo 17. Verilerin Bölümlere Göre Dağılımı	70
Tablo 18. Verilerin Ağırlıklı Not Ortalamasına Göre Dağılımı	70
Tablo 19. Verilerin Lisanslı Spor Yapıp Yapmama Durumuna Göre Dağılımı.....	71
Tablo 20. Verilerin Antrenörlük Belgesi Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı.....	71
Tablo 21. Verilerin İş Deneyimi Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı	71
Tablo 22. MKFÖ ve İBKÖ Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Bulguları	71
Tablo 23. MKFÖ ve İBKÖ Puanlarının Doğum Yılına Göre T-Testi Bulguları	73
Tablo 24. MKFÖ ve İBKÖ Puanlarının Üniversiteye Gelmeden Önce Yerleşim Yerine Göre Anova Bulguları	75
Tablo 25. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Anova Bulguları	77
Tablo 26. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının Bölüme Göre Anova Bulguları.....	78
Tablo 27. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının Üniversitelere Göre Anova Bulguları.....	81

Tablo 28. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının İş Deneyimi Durumuna Göre T-Testi Bulguları	86
Tablo 29. MKFÖ ve İBKÖ Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi Bulguları	88
Tablo 30. MKFÖ ve İBKÖ Alt Boyutlarının Doğum Yıllarına Göre Korelasyon Analizi Bulguları.....	89

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ***Kısaltmalar:***

MKFÖ	:	Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği
İBKÖ	:	İş Bulma Kaygı Ölçeği

Simgeler:

<i>df</i>	:	Serbestlik Derecesi
<i>F</i>	:	F değeri
<i>n</i>	:	Frekans
<i>p</i>	:	<i>p</i> değeri
<i>t</i>	:	<i>t</i> değeri
<i>SS</i>	:	Standart Sapma
\bar{x}	:	Ortalama

GİRİŞ

Geçmişten bugüne kadar gelen nesiller tarih boyunca birçok sosyolojik, politik, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik değişimler yaşamıştır ve yaşamaya devam edecektir. Kuşaklar üzerinde etkisi olan olay ve olgular farklı zaman dilimlerinde doğan bireyleri etkilemiştir. Yaşanan olayların ne olduğuna bakılmaksızın etkileri kuşaklar üzerinde algı, beklenti ve tutum değişikliklerine neden olmuş ve kuşaklar arası çatışmayı ve farklılaşmayı beraberinde getirmiştir (Yıldırım ve Güvenç, 2020: 62).

Kuşak kavramıyla ilgili ilk çalışmalar sosyolog August Comte tarafından yapılmış ve sonrasında yapılan birçok çalışmayı etkilemiştir (Şenturan vd., 2016: 172). Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde; “*yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını yaşamış dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış ve benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu*” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021). Kuşak teorisi, bireylerin doğdukları yıl aralığında benzer siyasi, ekonomik, sosyolojik, kültürel olayları yaşadıkları için algıları, beklentileri, davranış biçimleri, yaşam şekilleri, giyinişleri hatta tüketim biçimleri gibi unsurların benzerlik gösterdiğini savunmaktadır (Chen, 2010: 132). Dünya’daki ve Türkiye’deki kuşaklar şu şekildedir; Sessiz Kuşak, Baby Boomers Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı, Z Kuşağı ve Alfa Kuşağıdır. Bu araştırmanın konusunu da oluşturan Z kuşağı, Ege Bölgesi’ndeki Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören 1995 yılından sonra doğmuş olan bireylerdir.

Z kuşağının yaşadığı olaylar Türkiye ve Dünya konjonktüründe Abdullah Öcalan’ın idam kararının ertelenmesi, USB Flash disk ve Nokia 3310 üretilmesiyle başlayıp 2019 yılına gelindiğinde Covid-19 virüsünün yayılması, Kara deliğin görüntülenmesi, HoloLens 2, sigara izmaritlerinden DNA analizinin yapılabilmesi gibi gelişmelerle devam etmektedir (Kuran, 2019: 39). Toplumlarda meydana gelen olaylar geçmişte kuşakların hayat biçimlerini etkilemiştir. Milenyum yılı olarak adlandırılan 2000 yılı ile birlikte her alanda etkileri yoğun şekilde hissedilen teknoloji çağının ucu bucağı olmayan gelişimiyle meydana gelen/gelecek olayların sayısı ve çeşitliliği Z kuşağını birçok konuda etkilemiştir ve etkilemeye devam etmektedir

Bu kuşak teknolojinin sağladığı getirileri çok kullandığı için genel olarak anında çevrimiçi, I Generation, internet kuşağı, bir sonraki kuşak, ağ kuşağı olarak da bilinmektedir. Z kuşağı teknolojik kullanıcı olarak daha erken yaşlarda online pazarlamadan etkilenmektedir. Ayrıyeten teknoloji okuryazarlığı becerisi gelişmekte,

dönemin özelliğinden dolayı her zaman bilgiye kablosuz, fiber bağlantı aracılığıyla tıklama ile ulaşan ve sosyalleşme, iş bulma, eğitim alma gibi fırsatlarını teknoloji aracılığıyla elde eden bir kuşak oluşmaktadır (Levickaite, 2010: 173). Böyle olması sebebiyle yaşamın dili dijitalleşmektedir. İş sahasında bu durumun getirisiyle de önceleri sayıları daha az olan freelance çalışan bireylerin sayısı da artmaktadır.

Geçmişteki ve şundaki bireylerin yaşantılarına bakıldığında köklü değişiklikler söz konusudur. Örneğin öğrencilerin öğrenme biçiminden, giyinişlerinden stillerine kadar değişiklikler vardır. Artık bugünün öğrencileri eğitim sisteminin bireyleri değildir. Eğitim sisteminin dışında, öğrenmek üzere çeşitli platformlar gelişmiştir. Dünyada olan olayları veya eğitim öğretimin parçası olan konuları bireylere öğretmek üzerine tasarlanmışlardır. Ayrıyeten ortalama bir öğrencinin internet, cep telefonu, video oyunları, bilgisayar, televizyon gibi teknolojik aletlerde geçirdikleri süre kitap okuyarak geçirdikleri sürenin 2 katı daha fazladır. Teknolojik yenilikler bireylerin yaşamlarının bir parçası haline gelmiştir. Bu farklılıklara dayanarak ilk defa dijital yerlilik ve dijital göçmenlik kavramlarını ortaya atan By Marc Prensky'dir (Prensky, 2001: 1-2).

By Marc Prensky' e göre Z kuşağı terimini karşılayan bir diğer kavram da dijital yerliliktir. Dijital yerlilik, dijital göçmenlere göre teknolojik gelişmeleri öğrenmiş ve gelişen yeniliklerle kendilerini geliştirmesi bakımından kendilerinden önceki kuşaklardan farklı ve ayırt edici özelliklerle bilinmektedir. Bunun en önemli sebebi internetin gelişimiyle çeşitlenen ve sayısı artan sosyal ağlar (facebook, twitter, instagram, linkedin, vb.) ve gelişen arama motorlarıdır (Arabacı ve Polat, 2013: 14).

Z kuşağının diğer kuşaklardan ayırt edici özelliği olarak hayatın onlara sunduğu sosyo-kültürel, ekonomik, politik, teknolojik ve bilginin erişilebilirliği gibi gelişmeler ve olanaklar daha fazla olduğundan; Z kuşağının kişilikleri, algıları, değer yargıları, beklentileri etkilemekte ve kariyerleri farklılaştırmaktadır (Erden Ayhün, 2013: 102).

Yaşanan değişimler ve küreselleşme ile kariyere yüklenen anlam da değişim göstermektedir. Bu zamana kadar kariyer iş alanında ilerleme, aşama kat etme ve yükselme gibi anlamlarda kullanırken (TDK, 2021) günümüzde ise; bireyin işte ilerlemesinin ötesinde psikolojik ve zihinsel olarak anlamlı bir süreci ifade etmektedir (Pilavcı, 2007: 6). Üniversite eğitimi almakta olan Z kuşağı bireyleri, kariyer yaşantılarına hazırlanma sürecinde teorik bilgileri öğrenme ve çeşitli kurumların staj

imkânlarıyla hem teorik bilgilerini uygulamalar ile sahada deneyimleme hem de iş bulma arayışlarında birer rehber niteliği taşımaktadır (Yerin Güneri, Owen, vd., 2016: 179). Üniversite eğitimi bireyin bilgi birikimi arttırırken aynı zamanda ahlaksal, bedensel, ruhsal ve duygusal gelişimlerini yön veren yanıyla topluma ve çevreye duyarlı bireyler yetiştirmede etkilidir. Yetiştirilen bireyler ülkenin ekonomik yapısını kalkındırmada önemli bir etkidir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 174).

Yıldan yıla artan Türkiye' nin nüfusu 2022 yılında 84 milyon 680 bin 273 kişiyi oluştururken 15-24 yaş aralığı kişilerin genç nüfus oranı ise yıllara göre düşüş göstermiştir. 2022 yılının Şubat ayının verilerine göre işsizlik sayısı 3 milyon 579 bin ve işsizlik oranı %10,7 seviyelerinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2022). Fakat küreselleşmenin büyümesiyle paralel olarak büyüyen spor sektörü birçok bilim dalını etkileyen ve birçok bilim dalından etkilenen yapısı ile genişleyen iş yelpazesi ile çeşitlilik göstermektedir. Bunlar, günümüzde teknolojiyle beraber artan kitle iletişim araçlarının kullanımı ile reklam tanıtımlarında, girişimciler için çeşitli yatırım kaynağı olarak, eğlence, sağlık ve hizmet sektöründe kamu kurumunda etkili bir alanı kaplamaktadır (Devecioğlu, 2005: 3).

2019 yılının son aylarında tespit edilen COVID-19 virüsü kısa sürede tüm dünya ülkelerine yayıldığı için turizm sektöründen, spor sektörüne değin birçok sektörde kısıtlamalar getirildi (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021). Eğitim faaliyetleri online devam ederken ve öğrencilerin staj faaliyetleri sekteye uğrayıp stajlar kısmen online bir biçimde yapılmıştır. Bu değişiklikler akabinde teknolojinin öneminin ve doğru kullanımının faydalarını ortaya çıkarmıştır. Bir yandan teknoloji ve dijitalleşmenin katkılarıyla da spor sektörü büyümekte ve Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin kamu ve özel sektörlerde istihdam olanağı artmaktadır. Teknolojik yeniliklerin getirdiği yeni iş sahalarında freelance çalışma imkanları da oluşmaktadır. Diğer bir yandan gelişen imkanlarla ve yeniliklerle birlikte bunların içinde barınan olumsuzluklarda vardır. Araştırmanın da temel konularından biri olan iş bulma kaygısı dünyada gelişen olaylar ekseninde pandemi, fiziksel ve küresel savaşlar, yetenek kıtlığı, ekonomik sallantılar gibi olaylar bireyin hayatında gelişen yeniliklerin içindeki olumsuzluklardandır. Z kuşağının içinde bulunduğu çağ fiziksel savaşlardan ziyade küresel savaşlar ve bireylerin bireyle ve toplumla verdiği mücadelelerden oluşmaktadır. Z kuşağının verdiği mücadelelerden biri üniversiteye girişteki sınav sistemindeki değişiklikten başlayan ve puan türlerine göre bölümlerin derecelendirilmesi bu sebepten

bireyin yetenek ve ilgisine göre bölüm seçememe durumu ve de ileride yetenek ve ilgisi dışındaki kariyer yollarını seçmek zorunda kalabilmeleri örnek verilebilir. Aynı zamanda üniversitelerin gün geçtikçe sayısı artmakla birlikte mezun olan birey sayısı da artmaktadır. Bu doğrultuda üniversiteden mezun olmadan önce birey istihdam yetersizliği, yetenek kıtlığı, gelecek kaygısı gibi problemlerle karşı karşıya kalmamak için kendi yetenek, ilgi ve becerisine göre eğitimlere yönelmeli, kişisel yeterliliğini sağlayacak kariyer algısını mezun olmadan önce oluşturmalıdır.

Bu durumlar ekseninde üniversite öğrencileri eğitim sürecindeyken kariyer algısı ve iş bulma kaygı durumlarının araştırılması gereken bir konu haline gelmektedir. Bu bağlamda çalışmanın konusu 1995 ve üzeri doğumlu olan Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı üzerine olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Bu bölümde kariyer kavramı ve önemi, kariyer ile ilgili temel kavramlara, kariyer gelişimini etkileyen faktörler, geleneksel ve yeni kariyer yaklaşımlar gibi konular hakkında bilgiler verilmektedir.

1.1. Kariyer Kavramı ve Önemi

Günlük yaşamda genellikle kullanılan ve aşına olduğumuz kariyer kelimesi Türkçe’ ye sonradan girmiş ve farklı anlamlara karşılık gelen bir kelimedir. Etimolojik köken açısından incelendiğinde kariyer kelimesi; İngilizce “career” meslek, Latince “carrus” at arabası, Fransızca “carriere” kelimesinden türemiştir. Bu sözcük bir de Fransa’ nın güney kesiminde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde araba yolu anlamına gelen “carriera” kelimesine karşılık gelir. Fransızca’ da kariyer kelimesi çeşitli anlamlara gelen “meslek, yaşam için seçilen yol, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar” gibi kelimelere karşılık gelmektedir (Yoğun, 2013: 11). Kariyer kelime anlamıyla iş ve meslek kelimelerinden ayrılır. İş, bireyin hayatını idame ettirebilmek için güç harcayarak ve emek vererek yaptığı çalışmalar iken meslek ise eğitim ve öğrenim gerektiren öğretmenlik, savcılık, polislik, akademisyenlik, hekimlik, gibi çeşitli meslek gruplarına hitap eden iştir (Geçikli, 2002: 340).

Gül (2020)’e göre kariyer, bireyin meslek hayatında geçirilen süre boyunca kendisini hayal ettiği ve görmek istediği yerde mutlu olacağına inandığı, uzmanlık, yetenek ve becerilerini kullandığı, çalışma, tecrübe, kıdem ile başarıyla ilerleme kat edilen yoldur. Kariyer, mesleğe göre daha özel bir anlama gelir. Yani bireyin her anında mesleği ile bütünleştiği ve kariyerinde mesleğini sergilediği kişiliği gibidir. Türk Dil Kurumu güncel sözlüğünde kariyer kelimesi, meslekte geçen zaman içerisinde çalışma ile elde edilen uzmanlık, başarı ve ilerleyerek gelinen noktadaki aşamadır (TDK, 2021).

Kariyer kelimesinin yönetsel açıdan 16.yy’dan itibaren devlet memurluğunun meslek durumuna getirilmesi kavramıyla ortaya atılmış ve memurlara, yaptıkları hizmetler için ilerleme olanağı sağlamaktadır (Eryılmaz, 2016: 325). Bilimsel açıdan ise literatüre ilk girişi Annie Roe’ nın yazmış olduğu “Melekler Psikolojisi” adlı eserle 1956 yılında olmuştur (Bingöl, 2017: 4). Bu eserin akabinde Bakan (2011), kariyer kelimesini gün yüzünde tutulmasını sağlayan şu eserlere yer vermiştir;

- Kariyer Psikolojisi - Donald E. Supper (1950)
- Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişimi Teorisi- O' Hara ve Tiedeman (1963)
- Meslek Tercih Teorisi – Holland (1966)

Kariyer, kişinin uzun süreçler boyunca elde ettiği veya istediği yaşam standartlarını sağlayabilmesi için eğitim, yetenek ve tecrübe birikimi ile elde edilmesidir (Anafarta, 2001: 3). Meslek hayatının başından başlayan kariyer basamakları yaşamın verimli yıllarını bilgi birikimi yapılarak ve üreterek geçirdiği çalışma hayatının sonuna değin sürdürdüğü genel anlamda iş ya da pozisyondur (Uzun, 2003: 1). Geçikli (2002)'ye göre kişinin yaşamı boyunca edindiği mesleki yatkınlık ve tecrübelerdir. Yaşam boyunca sürdürülür olan kariyer dinamik yapısı özelliği ile bireyin hayatı boyunca değişiklik göstermektedir. Kimi hayalleri, istek ve ihtiyaçları doğrultusunda kariyerini belirlerken kimisi de kariyerini zorunluluktan belirleyebilmektedir. Bu da kariyerin kişiden kişiye ve durumdan duruma göre değişiklik gösterebileceğini gösterir. Kariyerin bireysel yaşam, tercihler, aile, sosyal çevre gibi rolleri vardır (Güzel Özbek, 2016: 19). Arthur, Hall ve Lawrence (1989) kariyeri etkileyen bu roller aynı zamanda bireyin kendi içindeki beklentilerine verdiği anlamlılığı dışsal konularla ilişki kurmasıdır şeklinde tanımlamıştır.

Küreselleşme, teknoloji ve dönemin getirdiği toplumsal, ekonomik değişimler bilgiye ulaşılış şeklinden iş bulma alanlarından örgütsel yapılara kadar etki eden değişim, bireyin eğitim ve hayattan beklentilerindeki farklılaşma kariyerin anlamını değiştirmekte ve bireylerin kariyer algılarını da etkilemektedir. Örneğin değişimlerin farkında olan birçok ülkedeki kurumlar kariyer eğitimini ön plana çıkaran yeniliklere yer vermiştir (Karakaya, vd., 2013: 87). Yakın zamanda da Türkiye'deki üniversitelerin eğitim sistemlerine seçmeli ders olarak kariyer içerikli derslere yer verilmiştir.

Yakın zamana kadar kariyer yükselme, deneyim elde edilerek ilerleme gibi anlamlarda kullanırken bugün işte istihdam edilebilme koşullarındaki değişimler kelimenin sadece bu anlamda kullanılmasının yeterli olmadığını göstermektedir (Pilavcı, 2007: 1). Günümüzde ise kariyerinde mesleğini icra eden birey bilgisi, yeteneği, yaratıcılığı ve mesleğe yatkınlığını kendi kişisel özelliği ile birleştirerek kariyerini gerçekleştirmektedir (Gül, 2020: 117). Çeşitli dönemlerde gerçekleşen toplumsal olaylar ile kuşakların kariyerlerini algılayış biçimi farklılık göstermesindeki

etkisi günümüzde 1995 yılı ve üzerindeki yıllarda doğan ve iş yaşamına atılacak Z kuşağının özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Toplumsal ve örgütsel yapı değişim gösterirken içinde yer alan kuşaklar da bundan etkilenmektedir. Bu sebeple kuşakların sahip oldukları özellikler kariyer farkındalıklarını, iş bulma kaygılarını ve meslek hayatlarındaki beklentilerinde değişiklik gösterdiği görülebilir.

1.2. Kariyerin Özellikleri

Kariyer kavramı insan faktörü etrafında biçimlendirilmiş bir kavram olması özelliğiyle iş ve iş dışındaki yaşamı da etkilemektedir. İnsanın sosyal bir varlık olmasından dolayı işte çeşitli insanlarla etkileşimde bulunması, ortaklaşa çalışması, insanın kişiliğini, toplumdaki statüsünü ve rolünü şekillendirmesinde etkisi olmakla birlikte sosyal yönünü temel alırken sergilediği meslekle elde edilen iş doyumunu ise psikolojik yönünü oluşturmaktadır (Tuncerli, 2014: 6).

1.3. Kariyerle İlgili Temel Kavramlar

Kariyer kavramı çok kapsamlı anlamlara gelmektedir. Yukarıda kısaca ifade edilen anlam, önem ve özelliklerini daha iyi irdelemek açısından ilgili temel kavramları açıklamakta fayda vardır.

1.3.1. Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları, bireyin çocukluk çağından başlayan ve üniversite yıllarında almış olduğu eğitim ile bireyin kendini geliştirmesi için katıldığı kurslar ve emeklilik aşamasıyla devam eden süreçte kariyer aşamaları söz konusudur. Kariyer aşamaları beş aşamaya ayrılmıştır. Bunlar;

1.3.1.1. Keşif Aşaması (0-25 yaş)

Bireyin çocukluk ve ergenlik dönemine denk gelen ve yirmili yaşlarının ortasında okul eğitiminden ilk işe başlanıncaya kadar ki süreyi kapsar. Bu sürede, çocukluk yıllarında sorulan “büyüyünce ne olacaksınız?”, “ne yapmaktan mutlusunuz?” gibi soru biçimleri ile beyinde meslekler hakkında hayaller oluşmakta ve rol modelleri aldığı kişiler aracılığıyla meslekler hakkında bir takım şekiller oluşmaktadır. Bu arada birey isteğe bağlı veya gereklilik halinde çeşitli yetenek ya da yatkınlık tarama testleri yaptırabilir. Örneğin T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığınca yapılan “Sportif Yetenek Tarama” projesi ile spora başlama yaşında olan çocukların ve yetenekli çocukların spora yönlendirmek amacıyla sporcu potansiyellerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bir

projedir (gsb.gov.tr). Bu proje ile keşif aşamasında olan çocukların hem spora yönlendirmek hem de fiziki büyüme ve gelişmelerine katkı sağlamak amacıyla düzenlenmiş olup aynı zamanda çocukların ruhsal, bilişsel ve sosyal gelişimlerinde önemli katkı sağlayabilir.

Ortaokul, lise ve üniversite yıllarında bireyin karakteri, yetenek ve ilgi alanlarıyla seçtiği bölüm ve boş zamanlarında meşgul olduğu uğraşla ileride yapmak istenilen meslek şekillenir. Böylelikle birey kariyerini icra edecek mesleği seçmede kariyere dair bireysel tüm olanakları swot analizi yapabilme, meslekler hakkında araştırma yapabilme imkanı ve zamanı oluşmaktadır. Keşif aşaması bireyin mesleki yaşantısının temelini oluşturması için önemli bir süreçtir. Genellikle üniversite eğitiminin bitiren birey iş yaşantısına başlamasıyla bu süreç sonlanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2006: 148).

1.3.1.2. Kariyer Başlangıcı (Kurulma 26-35 yaş) Aşaması

Birey, bir işe başlamasıyla kariyerin ilk başlangıcı olan bu aşamada oryantasyon sürecinden geçen zamana kadar tecrübe elde etmeye başlamaktadır. Üniversite eğitiminin bitimine kadar olan aşamayı sağlıklı ve kontrollü biçimde geçirememiş bireyler için bu aşama uzayabilir (Özdemir ve Kutanis, 2011: 99). Keşif aşamasında eğitiminin sunduğu olanakları iyi değerlendiren ve sorumluluklarını bilerek zamanını geçirmiş bireyler için işi öğrenme ve işle ilgili fırsatları değerlendirme hatta daha da geliştirmek için çaba göstermesi gereken süre uzamaz. Bu fırsatla aslında birey, kendine yeni hedefler belirleme, zayıf ve güçlü yanlarını keşfetme, aidiyetlik hissetme veya kabul edilmeme gibi süreçleri kapsar. Birey işine yeni tutunmaya başladığı için güvenlik ve emniyet ihtiyaçları yoğundur (Bayraktaroğlu, 2008: 148).

1.3.1.3. Kariyer Ortası Aşaması (36-50 yaş)

Birey, orta yaş denilen bu aşamada artık edindiği bilgiler ve tecrübeler sayesinde ustalaşmış ve kariyerinde belli bir seviyeye gelmiştir. Sosyal bilimci Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre bu aşamada birey, yaşam doyumu elde ederek fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarında doyuma ulaşmıştır. Bu yaşam doyumu bireyi bir üst basamağa çıkararak sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kariyerin bu aşamasında aidiyet, sevgi, başarı, saygınlık gibi ihtiyaçlar ön plana çıkmaktadır (Kula ve Çakar, 2015: 197). Birey, hiyerarşik olarak yükseldiği

pozisyonda görevlerini daha rahat elinde tutacaktır. Böylelikle mevcut konumu korumaya çalışırken diğer yönden yükselme imkânlarını araştıracaktır. Fakat dönem içerisinde hızla değişen teknoloji ve artan rekabet ortamı bireyin değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılar. Böylelikle bireyin git gide sorumluluklarında da artış görülür (Bayraktaroğlu, 2008: 149). Birey bu şartlara ve artan sorumluluklara adapte olmakta zorluk yaşayabilir ve kariyerinde bir durgunluk dönemi olabilir.

1.3.1.4. Kariyer Sonu Aşaması (51-65 yaş)

Kariyerin en uzun aşamasıdır. Birey kariyer ortası aşamasındaki gibi yine olgunluk dönemindedir. Fiziksel olarak yaşlanmış ve öğrenme becerisi yavaşlamasına rağmen tecrübe birikimi artmıştır. Kimileri için pozisyonunda en üst düzeye ulaşmış ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı yine önemini korumaktadır. Birey artık kişiliğine doğru yönelimleri başlar ve kuruma yönelik yönelimleri zayıflar. Biriktirdiği bilgi birikimi ile öğretici konumundadır (Bayraktaroğlu, 2008: 150). Walker (1980)'e göre bireyin artık fiziksel ve zihinsel kapasitesinin azalması ile kariyer motivasyonunu kaybedeceği bir aşamadır. Genellikle kariyer platosu denilen bireyde stres ve can sıkıntısı ile nitelendirilen karışıklık ve çeşitlilik görülmektedir. Bu süreçte dolaylı olarak mantıksal süreçler yavaşlamaktadır. Birtakım sağlık sorunları oluşabilmektedir (Uygur, 2015: 14).

1.3.1.5. Azalma / Emeklilik Aşaması (65-75 yaş)

Emeklilik, bireyin hem işgücü piyasasındayken üstlendiği görevlerden hem de çalışma hayatında edindiği statü ve alışkanlıklarından ayrılmasıdır. Emeklilik sürecini etkileyen birtakım etkenler vardır. Bunlar ülkenin gelişmişlik seviyesi, bireyin yaşı, cinsiyeti, meslek, eğitim düzeyi bunlardan bazılarıdır (Aktin, 2020: 17). Emeklilik yaşına geldiğinde birey kariyerini tamamlamaktadır. Bu aşamada iş yükü gittikçe azalmakta böylelikle bireyin kendi kişiliğine doğru yönelimdeki eğilimde artmaktadır. Aynı zamanda birey, çalışırken vakit bulamadığı aktivitelere ayıracak zamanı da bulmaktadır. Fakat kimileri için sürekli yaptığı işlerin bitmesi şok durumuna sürükleyebilir. Bazıları emeklilikten ayrılmayarak bilgi ve birikimiyle kurumlara danışmanlık yaparak devam ederken, bazıları emeklilikten sonraki yaşantısı için planlar yapmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 150). Bir nevi iş kimliğinden sıyrılıp yeni bir kimlik arayışına geçilmektedir.

Emeklilik aşamasında bireyde sosyal ortamlarının değişiminin sonucunda sosyal rol ve yetkilerinde değişiklikler olacaktır. Bu değişikliklere adapte olunmadığı takdirde pürüzler oluşabilir. Bireyde oluşan duygu durum bozuklukları değersizlik, alınganlık, işe yaramazlık gibi durumlar görülebilir. Bu da bireyin sosyal ilişkilerinde bir çatışmaya neden olabilir. Fakat emeklilik sonrası aşamayı sağlıklı biçimde adapte olan bireyler hayatlarını pozitif yönlendirebilmektedir (T.C. SGK, 2021).

Tablo 1. Kariyer Aşamalarında Kuşak Sınıfları

Kariyer Aşamaları	Kuşak Sınıfları
Keşif Aşaması (0-25 yaş)	Alfa kuşağı, Z kuşağı ve Y kuşağı
Kariyer Başlangıcı Aşaması (26-35 yaş)	Y kuşağı
Kariyer Ortası Aşaması (36-50 yaş)	X kuşağı ve Y kuşağı
Kariyer Sonu Aşaması (51-65 yaş)	Baby Boomers ve X kuşağı
Azalma/Emeklilik Aşaması (65-75 yaş)	Sessiz kuşak ve Baby Boomers kuşağı

1.3.2. Kariyer Boyutları

Kişiden kişiye değişen kariyerin anlamı hâlihazırda kariyer boyutları içinde anlamı değişmektedir. Kariyer boyutlarının temel bazı özellikleri olmakla birlikte ortak noktası “başarı” dır. Fakat başarılı olmak ve kariyer sahibi olmak sadece kariyerinde istikrarlı şekilde üst pozisyonlara gelmek ve çeşitli görev tanımlamalarına sahip olmak değildir. Kariyer yolunun herhangi bir aşamasında olan birey içinde başarılı bir kariyer yoluna sahip olabilir. Böylelikle kariyer dikey ve yatay şeklinde ilerlemektedir. Bireyin kariyer boyutu, içsel ve dışsal iki boyuttan oluşmaktadır. Dışsal boyut, örgüt içerisinde dış kaynaklar tarafından şekillenen ilerleme basamaklarıdır. Burada, kişinin örgüt içerisinde kişisel amaç ile örgütün amaçlarının uyumlu olması söz konusudur. İçsel boyut ise, bireyin örgüt içerisinde dış kaynaklar tarafından belirlenen basamaklara ulaşmak için hedef belirlemesi ve bu doğrultuda kendini sürekli geliştirmesidir (Okutan ve Akbaş, 2019: 17).

1.3.3. Kariyer Uyumu

Kariyer uyumu, bireyin mesleki sorumluluklarını yerine getirebilmek, mesleki gelişimini sağlayabilmek, meslek değişimi veyahut mesleki kişisel travmalarla baş edebilme gibi zorlukların üstesinden gelebilmesi için gerekli olan becerilerin edinmesi ve tutumların sergilemesini içeren psikolojik bir yapıdır. Bireyin, mesleki süreç içinde

başarılı olabilmesi için sadece teknik bilgi ve donanımı yeterli olmayabilir. Ek olarak birey, mesleki gelişimlere karşı ilgili, araştırmacı, otokontrollü olabilmesi gibi özellikleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Kariyer uyumu özellikle genç bireylerde eğitim sürecinde ve işe başlama sıralarında oluşmaktadır (Yousefi, vd., 2011: 264).

1.3.4. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması literatürde, bireysel kariyer planlaması ve örgütsel kariyer planlaması olarak ikiye ayrılmıştır (Visi, 2016: 503; Sirbu vd., 2014: 352). Örgütsel kariyer planlaması, örgütün etkinlik ve verimliliğini artırılması amacıyla örgüt içerisindeki bireyin uyumunu ve gelişimini sağlayarak gelecekte ihtiyaç duyulacak nitelikli eleman gücünün şekillendirilmesidir. Bireysel kariyer planlaması ise odak noktası işten ziyade bireydir. Planlama suretinde bireyin hedefleri ve istekleri üzerinde analizler yapılmaktadır. Bireysel kariyer planlamasında birey gelecek kaygısından uzak kariyer başarı, yükselme ve olanakları daha iyi bir yaşantı beklemektedir.

Kariyer planlamasının ortaya çıkışı tek bir yaklaşıma göre değil birçok etkene bağlı ortaya çıkmıştır. Ortak üç etkenden söz edilecek olunursa (Anafarta, 2001: 5; Özgen ve Yalçın, 2015: 194);

- *Bireylerin ihtiyaç, beklenti ve istekleri,*
- *Kariyer oluşum fikrinin meydana gelmesi:* Hem bireylerde hem de örgütlerde kariyer fikrinin oluşması ve yapılması gerekenlerin farkına varılması,
- *Kariyer planlaması için gereken yöntemler:* Bireysel ve örgütsel kariyer uyumunun ve kariyer gelişiminin sağlanması için ihtiyaçların hem nitel hem de nicel olarak geliştirilmesi amacıyla yeni yöntemler geliştirilmesidir.

1.3.5. Kariyer Çapaları/ Değerleri

Kariyer çapaları teorisi, 1960'larda Massachusetts Institute of Technology'de (MIT) Edgar Schein'in; İşletme Yüksek Lisans programında katılımcı olan 44 öğrenci ile iş geçmişlerini incelemek amacıyla 10-12 yıllık süren derinlemesine görüşmeler yöntemiyle bireylerin kariyer kararlarının altında yatan nedenlerinin araştırılması sonucunda ortaya çıkarmış olduğu teorisi (Yarnall, 1998: 56). Edgar Schein'e (1975, 1978, 1987) göre, bireylerin tecrübeleri arttıkça doğru ve istikrarlı şekilde kariyer benlik kavramına sahip olmaktadır. Bir kariyer çapasının bileşenleri;

- Bireyin kendi yetenekleri ve benlik algısı
- Bireyin kendi kendine algıladığı güdüler ve ihtiyaçlar
- Bireyin kendisiyle ve meslekler hakkındaki değer ve tutumları olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır.

Birinci ve ikinci bileşen iş ortamında deneyimlerden, üçüncüsü bireyin norm ve değerlere verdiği tepkilerden kaynaklanmaktadır (Dangizer, vd., 2008: 7).

Kariyer çapalarının ilk sınıflandırılmasında beş çapa bulunmaktaydı. Fakat Schein' in sonraki yıllar iş alanlarında yapmış olduğu kapsamlı çalışmalarıyla toplamda sekiz çapaya çıkmıştır. Bunlar; Teknik Fonksiyonel Yetkinlik, Genel Yönetmel Yeterlilik, Girişimcilik- Yaratıcılık, Özerklik/Otonomi- Bağımsızlık, Güvenlik-İstikrar, Hizmet ve Kendini Adama, Saf Meydan Okuma ve Hayat Tarzı' dır (Schein, 1996: 1; Dangizer, vd., 2008: 8).

1.3.6. Kariyer Gelişimi

Kariyer, bireyin kişiliğinden, beklentilerinden, ailesi tarafından yetiştiriliş tarzından, ailesinin davranış ve tutumundan, sosyo-ekonomik düzeyinden, eğitiminden ve toplumsal etkilerden etkilenen bir kavramdır (Özdemir ve Mazgal, 2012: 101). Brown ve Brooks (1990)'a göre kariyer gelişimi, kariyer kararı verme ve kariyer seçimi alt başlıklarını, kariyer geliştirme yönelik bireysel yaklaşımlar başlığında toplamıştır.

Kariyer gelişimini Herr (2004) ve arkadaşları, kariyer oluşumunu sağlama, kariyer kararı verme, yaşam rollerini kariyer ile uyumlaştırmak, yetenek, ilgi, değer, kişilik gibi bireysel farklılığı ortaya çıkaracak süreç şeklinde tanımlamıştır. Genel olarak National Association of Career Development (2003) göre; *“Kariyer gelişimi, birey için herhangi bir verinin kullanım süresi içerisinde genel durumu ve önemini etkilemek için bir araya gelen psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, fiziksel, ekonomik ve şans faktörlerinin toplamıdır.”*

Kariyer kavramının ve kariyer gelişiminin kavramsal özelliği gereği tüm aşamalar süreç gerektirmektedir. Gelişimi sağlayabilecek olan kariyer gelişimi de, birey için yaşam boyu sürecek olan bir süreçtir. Çünkü bireyin eğitimi, boş zaman faaliyetleri, yaşamında zamanını neyle meşgul ettiği, ikigaisi, işteki ve okuldaki sorumlulukları, karar verme tarzı ve benlik kavramları gibi süreç içinde gelişim gösteren unsurlar olduğu için kariyer gelişimi kavramını işaret etmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017:

229). Özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi sürecinde kariyer seçimi kararlarını verirken yardıma ihtiyaçları olmaktadır (Korkut Owen, 2018: 29).

Kariyer seçimi aşamasına gelene kadar birey, zihninde belli başlı meslekler hakkında fikirler oluşmaktadır. Bu fikirlerin oluşumunda birey, herhangi bir kariyer aşamasındayken meslekleri tanınmasında ve meslek seçiminde rol oynayan temel faktörler aile, okul, sosyal ağlar, arkadaş çevresi ve diğer sosyal çevredir. Örneğin; bir spor müsabakasını izleyen birey, hakemin maçı yönetmesinden etkilenebilir veyahut turistik bir gezi esnasında yabancı dile merakı olan birey tercümanlık mesleğini araştırarak üniversitede bölümünü bu doğrultuda seçebilir. Bu faktörler bireyin kariyer gelişiminde ve kariyer seçiminde rol oynamaktadır.

1.4. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

Kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin literatürde belli başlı listesi mevcut değildir. Kariyer gelişimini etkileyen faktörler geniş bir spektrumda değerlendirilmektedir. Genel olarak içsel ve dışsal faktörler veya sosyal ve psikolojik etmenler olarak ayrılmıştır.

Tablo 2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

İçsel Faktörler	Dışsal Faktörler
Yetenekler/Beceriler <ul style="list-style-type: none"> Mesleki beceri İletişim becerisi 	Cinsiyet Algısı
İlgiler	Aile Etkisi
Mesleki Değerler <ul style="list-style-type: none"> Maaş Statü İlerleme ve gelişme fırsatları Topluma fayda İnanç ve tutumlar 	Sosyo-Ekonomik Durum/ Kültürel Alt Yapı
Kişilik	Diğer Faktörler

1.4.1. Kariyer Gelişimini Etkileyen İçsel Faktörler

1.4.1.1. Yetenekler

Yetenekler, kariyer gelişimini ve kariyer seçimini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kuzgun (1994)'a göre yetenek; eğitim programlarında bireyin ne derecede başarılı olacağına ipuçlarını veren bilgi ve beceriler bütünüdür, genetik

aktarımla, çevre desteği ve deneyimle desteklenen kısmını oluşturmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde yetenek, bireyin bir şeyi anlayabilme, yapabilme niteliği, kabiliyet; organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç veya kapasitedir (TDK, 2021).

Öztürk (2020)'e göre ise yetenek, bilgiyi veya davranışı kavrayarak öğrenebilme yetisi olarak tanımlanır. Her mesleğin sahip olduğu yetenekler çeşitlilik göstermektedir. Temel yeteneklerden olan duyuşsal, zihinsel, psikomotor ve duyuşsal yetenekleri gerektiren meslek gruplarının kendine özel yapıları vardır.

Yetenek kavramıyla beceri kavramı yaygın olarak aynı anlamlarda kullanılmaktadır. Fakat beceri daha çok işin sonucunda gerçekleşen performans olarak kullanılmaktadır. Bu yüzden her yetenek beceriye dönüşmemektedir. Böylelikle bireylerde özel olarak belli konularda oluşan yetenek doğuştan olduğu gibi sonradan da üzerine çalışılarak geliştirilebilmektedir. Duyusal yetenekler müzik alanında, psikomotor yetenekler spor alanında daha çok ortaya çıksa da, kariyerin her alanına zihinsel yetenekler ön plandadır. Bu doğrultuda Arvey vd. (2006), insanların zihinsel yeteneklerini keşfetme araştırmalarının 20. yüzyılın başlarına denk geldiğini ve ilk zihinsel yetenekleri keşfetme çalışmalarının askeri amaçlar doğrultusunda araştırıldığını ifade etmektedir.

Günlük hayatta da sıklıkla kullanılan yetenek kavramı multidisipliner alanları etkileyen bir kavramdır. Bersin (2006)'in açıklamasında yetenek, kurumsal ve bireysel anlamda, İnsan Kaynaklarının hem işe alma sürecinde bireylerde, pozisyon için uygun yeteneğe sahip olmak hem de kurum içi gelişim sürecinde bireyleri geliştirmek amacıyla doğru hedeflere ulaşmak ve kurumun performansını arttırmak için bireylerde aranan mesleki kriterlerden biridir. Bu doğrultuda yetenekli bireylerin bir işe seçilmesi ve işte geliştirmesi, doğru istihdamın sağlanmasına kolaylık sağlayabilmektedir.

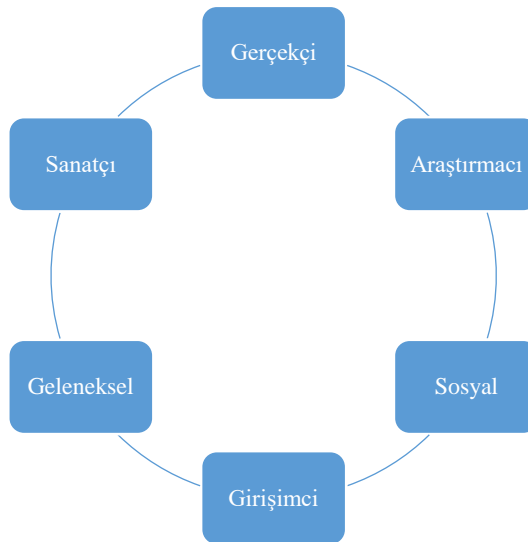
1.4.1.2. İlgiler

Kariyer gelişiminde etkili olan konulardan biride bireyin ilgi alanlarıdır. Birey, ilgi duyduğu ve keyif aldığı çeşitli etkinliklere, spor branşlarına, sanatsal çalışmalara, eğitim gördüğü dersler gibi konulara ve aktivitelere çocukluğundan beri deneyimlemiştir. Bazı aktivitelerden vazgeçip bir başka aktivitelere veya konulara yönelmiştir. Öztürk (2020)'ün bahsettiği gibi, bireyin geldiği yaşa kadar tüm deneyimleri ilgi alanının belirlemede rol oynar. Daha sonraki süreçte ise bireyin edindiği ilgilerinin meslek seçiminde önemi yadsınamazdır.

Toplumda bireyler kendi yeteneklerine, ilgilerine, değerlerine ve kişiliklerine uygun meslek seçtiklerinde mesleklerini icra ederken; işlerini severek yapar, mutlu bir yaşam sürer, kariyerinde gelişirler ve ilerlerler (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 393). Bundan dolayı bireyler, yaşamlarında ilgilendikleri uğraşlarını ve hobilerini meslekleri haline getirmeyi tercih etmektedirler. Çünkü bireylerin meslekteki doyumu genel doyuma yansımaktadır. O halde denilebilir ki, birey gününün üçte birini mesleki faaliyetlerde geçirdiği için kariyer gelişiminin de ve hayattaki mutluluğunun en önemli koşulu bireyin kişisel özelliklerine ve ilgilerine göre meslek edinmesidir (Kuzgun, 1994: 51).

Mesleki ilgi çalışmalarından en bilinen teori Holland tarafından geliştirilen Mesleki İlgi Teorisidir. Teori, bireylerin birbirinden farklı kişilik tiplerine sahip olduğuna ve buna uygun meslek seçerek, iş yaşamında mutlu ve başarılı olacaklarını belirtmiştir. Holland' ın altı farklı kişilik tipinden oluşan model, altı ilgi alanını içine alan mesleki ilgi türlerinin kategorileştirmesini yapmıştır. Bu türlerin kısaltılması "RIASEC" dır (Armstrong, vd., 2007: 285). Aşağıda mesleki ilgi türleri yer almaktadır.

Şekil 1. Holland İlgi Alanları Modeli



(Kaynak: Armstrong vd., 2007: 285)

1.4.1.3. Mesleki Değerler

Bireysel değerlerin gelişiminde birey üzerinde aile fertleri, arkadaş çevresi, öğretmenler, toplumsal çevre gibi etkenler rol oynamaktadır. Aile fertleri ve öğretmenler bir yandan bireylerin kariyerleriyle ilgili değerlerini etkilerken bir yanda da

çeşitli meslek gruplarını inceleyebilmeleri için fikir vermekte ve rol model olmaktadır. Bireyler kariyer ve meslekler hakkında bir takım düşünceler geliştirirken aynı zamanda kariyer ve mesleklerin kazandıracığı avantaj ve dezavantajları üzerinde bazı mesleki değerler geliştirirler (Uygun, 2015: 25). Mesleki değerler, birey mesleğini seçme aşamasındayken ve kariyerini geliştirme sürecindeyken, edindiği bilgiler ile kazanımları doğrultusunda kendi sahip olduğu değerlerindeki yerini ifade etmektedir. Bunlar; dürüstlük ve güvenilirlik, saygınlık, topluma faydası, etik ve çevresel sürdürülebilirlik, profesyonellik, ilerleme ve gelişebilme olanağı, statü elde etme, maddi kazançlar ve güvenli çalışma yeri, sosyal haklar gibi etkenler temel mesleki değerlerin bir kısmını oluşturmaktadır (Öztürk, 2020: 17).

Murphy (2001)'e göre mesleki değerler; özerk olmak, gelişmek ve ilerlemek, insanların yararına üretim yapmak, yaratıcı olmak, maddi kazanç elde etmek, kişisel gelişimi önemsemek, risk alabilmek ve insanlarla iletişim içinde olmaktır. Bazı bireyler toplumca geçerli olan mesleklerin güvenilirliğini, maddi kazançları, konforlu yaşamının önemini önemseyeceklerdir. Bazıları ise, değer yaratmayı ve zorlu görevlerin üstesinden gelebilmeyi, daha az maddi kazanç kazanmayı benimseyeceklerdir. Bu sebeplerle bireyin değerleriyle uyumlu kariyer seçimi yapması, kariyer sürecinin mutlu ve uzun sürmesini sağlayacak bir faktördür.

1.4.1.4. Kişilik

1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinde yer alan kişilik kavramı diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir disiplin alanı olarak ortaya çıkması ile gelişmeye başlamıştır. Kişilik kavramı, bireyin sosyal yaşantısını ve kariyerini şekillendirdiği için uzun yıllar boyunca da üzerinde çalışılmıştır (Yelboğa, 2006: 198).

Kişilik kavramı, bireysel açıdan; fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin bilinmesidir. Böylelikle birey, kendisinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendisine olumlu etki ve çıkar sağlayacak duruma geçebilmesini ifade etmektedir. Kişilik toplumsal açıdan, bireyin toplum içerisinde belirli özelliklere ve göreve sahip olmasıdır. Kişiliği belirleyen etmenler ise şunlardır;

- Bireyi birbirinden farklı gösteren dış görünümü
- Birey kariyerine başladığında mesleği ile ilgili rolü ve görevi
- Bireyin mesleği ile ilgili rolü ve görevinde zekâ, enerji, arzu, ahlak vb. yetenekleri ve becerileri

- Bireyin içinde yaşadığı toplumsal yapının özellikleridir (Eren, 2012: 83).

Kişiliği belirleyen ve etkileyen etmenler genel olarak katılımsal etmenler, çevresel etmenler; arkadaş çevresi, kültür, sosyal sınıf, grup üyeliği, hayati deneyimdir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5). Günümüzde kişiliği belirleyen ve etkileyen etmenler çeşitlenebilmektedir. 21. yüzyılda kişiliği etkileyen etmenlere bir de teknolojinin hızlanmasıyla ulaşabileceğimiz verilere, kaynaklara, görsellere vb. unsurlara internet aracılığıyla rahatlıkla ulaşabilmenin etkilerini göz ardı etmemek gerekebilir.

Kişilik, bireyin meslek seçimini ve kariyer gelişim sürecini etkilemektedir. Her bireyin doğduğu, büyüdüğü coğrafi konumu ve ilgilendiği alanlar nasıl farklılık gösterebiliyorsa kişilik özellikleri de farklılık göstermektedir. Çeşitli kişilik kavramaları, beş faktör kişilik modeli çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bunlar; dışadönüklük, duygusal denge, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk olarak ayrılmıştır (Somer ve Goldberg, 1999: 434). Birey, sahip olduğu kişisel özelliklerine göre meslek seçerek ve kariyer sürecinde kendini geliştirme yolunda mutluluk ve doyum yaşayabilir (Kuzgun, 1994: 53).

1.4.2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Dışsal Faktörler

1.4.2.1. Cinsiyet Algısı

Kariyer gelişiminde cinsiyet algısı iki noktada farklılaşıyor gibi gözükse de ortak bir noktada kesişmektedir. Bunlar biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyettir. Biyolojik cinsiyet sadece kadın ya da erkek olmanın anatomik özelliğini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı bunun çok ötesindedir. Toplumsal cinsiyet algısı, bireylerin sosyolojik, ekonomik ve kültürel yanıyla daha çok ilgilenmektedir. Bu anlamda bireylere yüklenen cinsiyet algısı, ataerkil toplum yapısından günümüze kadar süregelen toplum yapısından kaynaklı farklılıklar göstermektedir. Bu sebeple günümüzde yaşanan toplumsal cinsiyet algısı ve bireye yüklenen cinsiyet rolleri, çoğunlukla toplumun etkisiyle şekillenen ve yapılması arzulanan sorumluluklardır (Yiğit, 2018: 49).

Cinsiyet ve kariyer çalışmalarında, ataerkil toplumlarda olduğu gibi günümüzde de bu anlayışı benimsemiş toplumlarda kadının ve erkeğin rolü ve görevi olarak ayırım yapılmakta ve kadına yüklenen anlam farklılaşmaktadır. Fakat modernleşmeyi benimsemiş toplumlarda kadının kariyerinde ilerlemesi sınırlandırılmamış olmasına ve ev içi görevlerde yardımlaşmaya dayalı bir anlayış geliştirilmesine rağmen günümüzde

kariyer yaşantısında sık sık kadına yönelik mesleki ket vurulmaktadır (Öztürk, 2020: 21). Kadının kariyer gelişim sürecinde evlilik, doğum, çocuk bakma vb. durumlarda kariyerinde daha sık duraksamalar görülürken erkeğin ise genellikle askerlik yapma durumundayken duraksamalar görülmektedir (Orstein ve Isabella, 1990: 14).

Toplumsal cinsiyet ayrımını ilk kez toplumsal boyutu ile vurgulayan Amerikalı feministlerdir. Kadının evde bir nevi ücretsiz aile işçisi olma durumu Gayrisafi Milli hasıla içerisinde yer almadıkları için ekonomik bir ölçütü olmamaktadır. Fakat sanayileşme ile çalışma sektörlerinin genişlemesi sonucuyla, çeşitli sektörlerde kadın, işgücü piyasasında yer almasına rağmen erkeğe göre daha düşük ücret ve güvencesiz çalışma koşullarına çalışmıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çevrenin etkisiyle yapılan kariyer yönlendirmelerinde erkeklerin bağımsızlık, güç, saldırganlık, özgüven gibi özelliklerine sahip olduklarından; kadınların ise sezgisel, anlayışlı, yumuşak gibi özelliklerine sahip olduklarından dolayı bu özelliklerine göre meslek seçimlerini beklemektedirler. Örneğin toplumsal önyargıya göre yöneticilik, kadına has bir meslek grubu olarak görülmemiştir (Dugan, 2018: 9-42). Nitekim Hofstede (1991)'de, bireyin kariyer seçimi ile cinsiyetin ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Örneğin; ticaret sektörünün daha çok eril amaçlara hizmet ettiği için erkeklerin bu sektör içerisinde kariyerinde ilerlemesine yönelik olduğunu öngörmüştür. Kadınların ise dişil amaçlarına hizmet eden hemşirelik mesleğinde daha rahat ilerlemesini öngörmüştür. Bu farklılıklar eşitliği savunan toplum yapılarında bireyin kariyer farkındalığını arttırarak ve kariyer planlamasına yönlendirerek toplumsal önyargıları avantaja çevrilebilir.

1.4.2.2. Aile Etkisi

Aile, bireyin seçim yapma hakkının olmadığı faktörlerden birisi olduğu gibi ailenin birey üzerinde psikolojik, zihinsel ve fiziksel gelişimindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Aile, kariyer seçimi ve kariyer gelişimi süreçlerinde olumlu ve olumsuz nelere etki edeceği hakkında bilgisinin olup olmaması, ailenin yapısı ve ilişkileri, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi bireyin kariyer gelişimini etkilemektedir. Bu etkilere göre ailenin tutum ve davranışları bireylere kariyer gelişim sürecinde rol model olmaktadır (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020: 1922).

Bölükbaş (2018)'in üniversitede hemşirelik bölümü okuyan öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada meslek seçimini birinci etkileyen faktör aile, ikinci faktör kendi kararları olmakla birlikte üçüncü sırada yine aile ile birlikte karar verilmesi yer

almaktadır. Bu sebeple aile, birey için önemli bir faktör olduğundan dolayı birincil derecede etkisi olmaktadır. Genellikle aile, çocuklarının ilgi ve yeteneklerini bilseler de bazı durumlarda; kendi olmak istedikleri mesleklere, maddi getirisi yüksek olan mesleklere ya da var olan işlerinin devamının sağlanmasına katkı sağlayacak mesleklere yönlendirirken etkili olmaktadır. Birçok ailenin çocuklarını kariyer seçim ve kariyer gelişim süreçlerinde yönlendirebilecek bilgisi ve ilgisi olmamaktadır. Bu durumda ailelerin bilgi seviyeleri arttıkça bireylerin kariyer süreçleri daha sağlıklı ilerleyebileceği öngörülmüştür (Lukas, 2015: 2-7).

1.4.2.3. Sosyo-Ekonomik Durum/ Kültürel Alt Yapı

Bireyin içinde bulunduğu alandaki gelişim aşamaları; fiziksel, bilişsel, benlik varlığı, sosyal ortam ve kariyer gelişimi olarak ayrılmıştır. Sosyo-ekonomik durum ise bireyin eğitim düzeyi, yerleşim yeri, yaşı ve cinsiyeti gibi demografik özellikler olarak sıralanırken bireyin yaşadığı ülkede alınmış olan sosyo-politik kararlar, sağlık, eğitim, ekonomi, spor gibi sektörlerdeki gelişim seviyeleri de sosyo-ekonomik seviyeyi etkileyen değişkenlerdendir. Bu değişkenler toplumda sosyal tabakalaşmayı sağlamaktadır (Devecioğlu ve Sarıkaya, 2008: 2).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde demografi sözcüğü nüfus bilimi anlamına gelen Fransızca kökenli bir sözcük olup, toplumdaki tabakalaşmayı, nüfusun yapısını ve sosyo-ekonomik dinamiklerini ifade etmektedir (TDK, 2021). Sosyo-ekonomik gibi dinamiklerle şekillenen toplumsal sınıflar bireyin eğitiminde, kariyer seçiminde ve kariyer gelişiminde etkisi vardır. Toplumsal sınıf dinamiklerini belirleyen etkenler, uluslararası düzeyde de tam olarak uzlaşılı olmasa da; anne baba mesleği, ailenin eğitim durumu ve ailenin gelir durumu olarak ayrılmıştır. Bu etkenler öğrencilerin üniversitede seçecekleri bölümlere etki etmektedir. Ayrıyeten de alt toplumsal sınıftan üniversiteye gelen öğrencilerin aileleri, kariyer seçimi ve kariyer gelişimleri sürecinde çocuklarını bir nevi insan sermayesi kaynağı olarak görmektedir. Çünkü alt toplumsal sınıftaki aileler kendi mesleklerini çocuklarının da edinmesini istememektedir. Bu yüzden gelecekte çocuklarının kariyerlerinin parlamasını istemektedirler (Bülbül, 2021: 304).

1.4.2.4. Kariyer Gelişimi Etkileyen Diğer Faktörler

Kariyer seçimi ve özellikle kariyer gelişimi sürecinde birey, öğrencilik konumdayken kendisini geliştirmesi için yapması gerekenler olduğu gibi, yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda geliştirecek çeşitli konular ve alanlar vardır. Bu süreçte birey

kendini geliştirirken kariyer gelişimini etkileyen temel içsel ve dışsal faktörleri yukarıda detaylı açıklanmıştır.

Bireyin kariyer gelişimini ve kariyer seçimini etkileyen diğer faktörler; okuduğu bölümü, öğretmenleri ve arkadaş çevresi ayrı bir faktör olabilir (Öztürk, 2020: 23). Günümüzdeki Covid-19 pandemi şartları içerisinde bilgisayar, telefon gibi teknolojik cihazların varlığı, internete erişim ve interneti verimli kullanma, bireylerin kariyer gelişimini etkileyen güncel bir konu olabilir. Bir diğer konu ise, kariyerini seçme ve belirleme aşamasına gelmiş bireylerin, ilkokuldan beri kariyere dair çeşitli çalışmalar yapılmış veyahut akademik, mesleki, kültürel ve sportif geziler içerisinde olan ve olmayan bireylere göre üniversite yıllarında önem arz eden kariyer farkındalık düzeyleri, kariyer gelişimine dış faktörlü bir etkisi olabilir.

1.5. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

1970’li yıllarda kariyer, işletme yönetiminden ayrı bir disiplin olarak ele alınmasıyla birlikte örgütsel anlamda kariyer çalışmaya başlanmıştır. O dönemlerde kariyer birey ve örgüt bazında geleneksel veya klasik kariyer yaklaşımı olarak adlandırıldığı görülmektedir. Geleneksel kariyer yönetimi, bireysel ve örgütsel kariyer amaçlarının birleştirilmesine etki ederken ayrıyeten de bireyin belirgin olan kariyer yollarında ilerlemesini sağlayan sistemdir. Bireylere uzun süreli istihdam edebilmelerini sağlayabilen, hiyerarşik yükselme olanağı olan ve iş tanımlamaların yapıldığı bir yaklaşım türüdür (Çakmak, 2011: 45-47). Buradaki yaklaşımın ana fikri, seçme, geliştirme, terfi gibi işlemlerin bireylerin becerilerini sağlayabilmek için ve bireyleri motive etmek içindir. Bireylere statü sağlama, uzun dönem istihdamı garanti etme, zenginlik, sorumluluk kazanmaları gibi ilerlemeleri için bireylere seçenekler verilmektedir. Dolayısıyla örgütteki insan kaynakları yönetimi gibi birimleri daha çok yönetim içeriyor olmaktadır. Bu yaklaşım içerisinde bireyin kariyerini, büyük ölçüde örgütler şekillendirmekte ve oluşturmaktadır. Son zamanlardaki teknolojik değişim ve yapılanma ile birlikte çok kademeli örgütler bireylerin ihtiyaçlarında ve örgütsel işleyişlerinde esnek olmaya başlamıştır. Değişen çevre koşullarına ve dünya ekonomisine uyum sağlanabilmek için bürokratik örgütler dahi kariyer süreçlerinde esnek ve yenilikçi olmayı tercih etmektedirler. Fakat halen geleneksel kariyer yaklaşımını takip eden örgütler ve bireyler kendilerindeki değişim ihtiyaçlarını gördüklerinden dolayı yeni kariyer yaklaşımlarını aramakta ve bireyler doğrusal olmayan yönde kariyer yollarını seçmektedirler. Dolayısıyla örgütler ve bireyler kariyer

gelişim farkındalığını ve çeşitli kariyer yollarının öğrenilmesini sağlanabilir (Inkson ve Arthur, 2001: 50).

1.6. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Yeni kariyer yaklaşımları, günümüzdeki değişen çalışma yaşamına uyum sağlamaya çalışan bir yapıda, bireylerin ve örgütlerin değişimlerini ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olan yaklaşımları içermektedir (Uygur, 2015: 34). Eski ve yeni kariyer yaklaşımında farklılaşan faktörler, örgütlerin yönetim ve organizasyondaki değişmelerden ve bireylerin kariyerlerine karşı düşüncelerinin farklılaşım değişim göstermesinden kaynaklanmaktadır. Dünyada ve Türkiye’deki istihdam koşulları ve anlayışlarındaki farklılık, bilginin önemli bir kaynak olduğunun farkına varılması, yatay organizasyon yapılarının oluşması, bireyselliğin ön plana çıkması ve kariyerin sadece örgütün sınırlarında kalmaması gibi nedenlerle kariyer gelişimindeki ve anlayışındaki değişiklikler, bireysel ve örgütsel açıdan da farklılığa neden olmuştur (Bayraktaroğlu, 2008: 164). Meydana gelen yeni farklılıklar ve gelişmeler kariyer konusunu da yakinen etkilemiş ve konuyla ilgili çeşitli yaklaşımlar meydana gelmiştir. Fakat literatür incelendiğinde araştırmacıların üzerinde yoğunlukla durdukları yaklaşımlar, sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımı olarak ifade edilebilir. Bu iki yaklaşım, geçtiğimiz son on yılda kariyerle ilgili yapılmış çalışmaları ve teorileri önemli ölçüde etkilemiştir (Segers, vd., 2008: 212). Çalışmamızda değinilecek yeni kariyer yaklaşımları bu doğrultuda, sınırsız, çok yönlü kariyer, esnek, portföy, örgütsel ve küresel kariyer yaklaşımıdır.

1.6.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı (Boundaryless Career)

Sınırsız kariyer kavramı, General Electric’in Ceo’su Jack Welch, Academy of Management’in 1993 yılında Atlanta’daki konferansında, geleneksel örgüt yapısının ilkelerinin tersi olacak şekilde ileri sürdüğü “*sınırsız örgüt*” kavramından ortaya çıkarmıştır. Sınırsız örgüt kavramının kabul edilip benimsenmesinden sonra sınırsız kariyer kavramıyla da sempozyum düzenlenmiştir. Sempozyumdaki yayınlar 1994 yılında Journal of Organizational Behavior Dergisinde özel sayı olarak yayınlanmıştır (Inkson, 2006: 57). Sınırsız kariyerin tanımlanmasında, örgütsel kariyer ilkelerine göre tam tersi tanımlamalar yapılmıştır. Örgütsel kariyerin yapı ve organizasyon şeklinden dolayı hiyerarşik olarak yukarı doğru yükselme ve ast-üst ilişkilerinin varlığı ve bir örgütün sınırları içerisinde gerçekleşmesi sınırlı kariyer olarak da adlandırılabilirdiği ifade edilmiştir (Arthur, 1994: 296). Bu sebeple sınırsız kariyer yaklaşımında iş ile ilgili

faaliyetler tek bir örgütle sınırlandırılmaz ve örgütsel kariyer ilkelerinden bağımsız olmayı içermektedir. Tablo 3’te geleneksel kariyer ve sınırsız kariyer kavramlarının önemli noktalarının karşılaştırılması yer almaktadır (Sullivan, 1999: 458).

Tablo 3. Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Kavramlarının Karşılaştırılması

	Geleneksel Kariyer	Sınırsız Kariyer
İş ilişkisi	İş güvencesine bağlılık	İş için performans ve esneklik
Sınırlar	Bir veya iki işletme	Çok işletme
Beceriler	İşletmeye göre beceriler	Transfer edilebilir ve taşınabilir beceriler
Başarı Ölçütü	Ücret, terfi, statü	Psikolojik olarak anlamlı gelen iş
Kariyer Sorumluluğu	Yönetim Örgüt	Birey
Eğitim	Formal programlar	İş başında
Odak Noktası	Yaş bağlantısı	Öğrenme bağlantısı

(Kaynak: Sullivan, 1999: 458)

Tablo 3’te görüldüğü gibi geleneksel ve sınırsız kariyerin farklılıkları mevcuttur. Sınırsız örgütlerdeki anlayış sınırsız kariyer yaklaşımıdır. Burada bireylerin becerilerini yenilemesi ve yatay hareketlilik yaygındır. Bireyler gibi işverenlerde gelişim amaçlı toplantı, seminerler ve görevlere katılmaktadır. Sınırsız kariyer yaklaşımının yaygınlaşmasında etkili olan bir gelişme dış kaynakları kullanma ve yararlanma (outsourcing) eğilimidir (Uygur, 2015: 35). Bu nedenle sınırsız kariyer yaklaşımında bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerine dayalı olarak işlerindeki ve iş ortamındaki ilişkileri ve gelişmiş sosyal ağlarının önemini ön plana çıkarttığı ifade edilebilir. Sınırsız kariyer yönelimine sahip bireylerin multidisipliner özelliğe sahip iş ortamlarında gerçekleştiğinden kaynaklı genellikle iş arama ve muhtemel işlerle ilgili bilgilere ihtiyaçları oldukları varsayılabilir. Bireylerin iş bulma süreçlerinde ve çalışma ortamlarındaki sosyal ağlarının kariyer süreçlerinde önemli olmakla birlikte kuracakları sosyal ağları iş için aslında birer rekabet oluşturmaktadır. Bu da örgüt içindeki potansiyel fırsatlardan bahsedilip, örgüt dışındaki potansiyel fırsatlardan bilgi sahibi olma ihtimalinin azalacağından önerilmemektedir. Bunun yerine sınırsız kariyer yaklaşımında, bireyin örgüt dışındaki gelişmiş sosyal ağlarının geliştirilmesi tavsiye edilmektedir (Çakmak, 2011: 69).

1.6.2. Çok Yönlü / Değişken Kariyer Yaklaşımı (Protean Career)

Çok yönlü kariyer kavramı, ilk kez 1976 yılında “*Careers in Organizations*” adlı kitabın son bölümünde Hall tarafından tanımlanmıştır. Hall, o zaman da gelecekte çift kariyerli eşler, kariyerde eşitlik fırsatı, nesil farkı, kariyerin değişen tanımı,

bireylerin ve örgütlerin esneklik ihtiyacı gibi konuların da gelecekte önemli konuların arasında olacağını ileri sürmüştür (Hall, 2004: 4). Çok yönlü kariyer kavramını, istediği an şekilsel değişikliğe uğrayabilen Yunan tanrısı Proteus'tan esinlenen Hall, bireylerin hızlı değişim gösteren şartlara ve durumlara göre becerilerinin ve yeteneklerinin uyum sağlayabilmelerini ifade etmektedir (Hall, 1996: 8).

Çok yönlü kariyer, bireyin kendi kendisini yönetmesi, planlanması, yapılan görevlerde işverenden ziyade çalışan bireyin kendisini sorumlu tutması açısından ve bireyin mesleki seçimleri ile çeşitli örgütlerde farklı deneyim elde etmesi konuyu subjektif bir yaklaşım haline getirmiştir. Günümüzde kariyer, bir örgüt tarafından yönetilmesinin yanı sıra birey tarafından yönetilmesi gerektiği öne çıkmıştır (Çetin ve Karalar, 2016: 165). Tablo 4'te geleneksel ve çok yönlü kariyer kavramının önemli noktalarının karşılaştırılması yer almaktadır (Hall, 2004: 4).

Tablo 4. Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyer

	Geleneksel Kariyer	Çok Yönlü Kariyer
Sorumluluk	Örgüt	Birey
Temel Değerler	İlerleme	Özgürlük- Kişisel Gelişim
Hareketlilik Derecesi	Düşük	Yüksek
Başarı Kriteri	Objektif	Psikolojik- Subjektif
Anahtar Tutum	Örgüte Bağlılık	İş Tatmini, Mesleğe Yönelim

(Kaynak: Hall, 2004: 4)

Tablo 4'te görüldüğü üzere çok yönlü kariyer yaklaşımında, iş veya görev sorumluluğu bireye ait olup ve kariyer planlamasında birey, mesleki eğitimine göre çeşitli örgütlerde kişisel gelişimini geliştirmek adına yüksek örgütsel ve bireysel hareketlilikte bulunabilir. Bireyin temel değerleri subjektif olmakla birlikte, bireyin kariyer başarısı ise kariyer hedeflerinin temel değerleri doğrultusunda psikolojik-subjektif gerçekleşmektedir (Çakmak, 2011: 83).

1.6.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı (Self- Resilient Career)

Esnek kariyer yaklaşımı, örgütün bireylerden ayırım yapmaksızın çalışan bireyleri için gelişmelerine imkân sunan ve çeşitli uzmanlık alanlarında iş yapabilme bilgi ve yeteneğine sahip bireyler bu yaklaşımının önemli bir parçasını oluşturmaktadırlar. Böylelikle bu yaklaşım bilgi, beceri ve yeteneği önemseyen esnek örgütlerin birer sonucudur (Bayraktaroğlu, 2008: 165).

Yetenek yönetimini önemseyen örgütler, günümüz kuşağına hitap etmekle birlikte diğer yaklaşımlara göre daha çok tercih edilmektedir. Çünkü esnek kariyer

yaklaşımı, her iki bakımdan gelişmek için hem bireylerin hem de örgütlerde rekabeti barındırmaktadır. Bu da bireylerin sürekli bilgi, beceri ve yeteneklerini teknolojiye uyumlaştırarak gelişmelerini sağlamaktadır. Kısaca esnek kariyer yaklaşımı örgütün, geleneksel kariyer yaklaşımını uzun vadeli planlarla bireyleri elinde tutabilmek ve yeni istihdam alanları oluşturmak için gereken yeni değişikliklere gitmeyi önermektedir (Arar ve Öneren, 2018: 29).

1.6.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı (Portfolio Career)

Portföy kariyer yaklaşımı, bireylerin örgütsel bağımlılığının azalması ile örgüte bağlı olmaksızın, çapraz uzmanlıklar ile birden fazla işi aynı anda yaptıkları dolayısıyla pozisyon merkezlikten portföy merkezliliğe geçilmesi varsayımına ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 165). Çalışan birey tek bir örgütte tam zamanlı olarak haftada en fazla 40 saat veya işçilerin haftada 45 saati çalışarak geçirmesi yerine, herhangi bir örgüte bağlı olmaksızın bireylerin yaptığı işe göre çalışarak ücret ödenmesi tercih edilmektedir (Arar, 2016: 21).

1.6.5. Örgütsel /Çift Basamaklı Kariyer Yolu Yaklaşımı

Örgütsel kariyer yaklaşımı, yönetsel kariyer ve teknik kariyer ayrımını belirtmek için kullanılmıştır. Alt kademe yönetim görevleri daha çok teknik beceri gerektirdiğinden dolayı uzmanlar, araştırma-geliştirme çalışma alanlarındaki gibi çalışan bireyler gereken yeterlilik düzeyine ulaştıktan sonra kariyerlerine yönetici olarak devam etmek istemektedirler. Bu yaklaşım alt ve üst kademe geçişlerinde meydana gelen kariyer sorunlarının aşılması için geliştirilmiştir. Bireylerin yeni yönetim görevlerine gelmeden önce motivasyonlarının sağlanması veya uyum sağlayabilmesi için ön hazırlık gibi aşamalardan geçirilmesi gerekebilmektedir. Çünkü kariyerini üst kademeye taşıyan bireylerin teknik beceriden ziyade insanlar ile olan ilişkileri ön plana çıkmaktadır. Bu bireylere özellikle iletişim eğitimleri verilerek uyum sürecini kolaylaştırarak, kendilerini geliştirmelerinde ve kariyer süreçlerinde etkili olmaktadır (Uygur, 2015: 37).

1.6.6. Küresel Kariyer Yaklaşımı

Yaşamın her alanında olduğu gibi çeşitli çalışma sektörlerinde de küreselleşmenin etkili olması, iş gücü hareketliliğini ve iş gücü piyasasındaki durumları değiştirmiştir. Bireyler artık sadece kendi ülke ve sektörlerindeki çalışanlarla rekabet halinde değildirler. Dolayısıyla dünyadaki çalışanlar ile rekabet halinde olup, yeni gelişmelerden etkilenmektedirler. Bunun sonucu olarak küresel kariyer yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Bayraktaroğlu, 2008: 165). Küreselleşme bireyleri ve örgütleri hem küresel düşünme şekline hem de küresel bir bakış açısı kazanmalarını gerekli duruma getirirken aynı zamanda küreselleşme, bireylerde ve iş gücü piyasasında ilerleme ve gelişme serüveninin bir parçası olmuştur (Seymen, 2003: 84). Bireyler kendi ülkesinin, kültürünün, ekonomisinin, sanatının ve sporunun sınırlarının ötesinde farklı ülkelerde kariyerlerini gerçekleştirme ve geliştirme sürecinde bulunabilir.

1.6.7. Spiral Kariyer Yaklaşımı

Spiral kariyer yaklaşımda bireyin yaptığı işler birbirinden yapısal olarak önemli derecede farklılık göstermemesine rağmen bireyin farklı sektörlerde görev almış olduğu kariyer sürecine spiral kariyer yaklaşımı denmektedir. Örnek verilecek olunursa, üniversitenin işletme alanında doçent olarak kariyerine devam eden bir akademisyenin, üniversiteden ayrılarak kendi alanında büyük bir işletmede insan kaynakları yönetiminde göreve başlaması daha sonrada işletme danışmanlığı yapmak üzere bir başka işletmeye geçmesidir (Eryiğit, 2007: 16). Bu tarz yaklaşıma sahip olan bireyler, belli süre çalıştıktan sonra yaptıkları işten sıkılarak, işlerin temel yapıları birbirine benzer başka bir işe veya sektöre geçmektedirler (Cerit, 2007: 23).

Z kuşağı bireylerinin kuşak özellikleri; standartlaşmış işleri yapmaktan sıkılan, teknolojiye olan bağlılıkları ve birden fazla konuyu aynı anda ilgilenebilme becerilerinin yüksek olmasından dolayı spiral kariyer yaklaşımı ile ilişkilendirilmiştir (Göktaş, 2017: 388).

1.7. Kariyer Algısı ve Kariyer Farkındalığı

Algı kavramı, bireyin dikkatini bir konuya veya olaya yöneltmek, o şeyi anlamasını, idrak etmesini ve farkına varmasını sağlaması anlamına gelir (TDK, 2021). Algı kavramı bir süreci ifade eder. Bu nedenle algı, hem duyuşsal algı hem de bilişsel algının birleşiminden oluşur. Algı kavramı bir şeyin farkına varılmasıyla meydana gelecek durumları veya olayları ifade etmektedir. Birey, çevresinden aldığı uyaranları

ve bilgileri bazen parça parça alarak yorumlayabilir bazen de tümünü kullanarak yaşantısına ekleyebilir veya tüm bilgileri ve uyarıları komple görmezden gelebilir. Böylelikle birey, dışarıdan gelen tüm bilgi ve uyarıları kendisine göre anlamlandırabilmektedir. Bireyin dış çevresindeki olup bitenin farkına varması algılaması ile mümkün olmaktadır (Boztepe Taşkırın, 2015: 17). Örneğin, Sanayi devrimi döneminde katı çalışma kurallarına sahip fabrikalarda adeta makineleşen insanlar çalışmaktaydı. Fredick W. Taylor, sanayide çalışan insanların yeterince çalışmadıkları, iş esnasında gerekli olmayan hareketleri yapıp yoruldukları için zaman kaybına neden oluşturduklarından saat başı verimlilik alınmadığını açıklamıştır. İnsanı bir araç yani makine gibi gören bu yaklaşımda katı uygulamalar içeren zaman-hareket etütleri uygulanmıştır (Eren, 2012: 11). Zamanla yapılan çalışmalarla ve bilgi devrimiyle beraber bilgi toplumu oluşmuş böylelikle bireylerin isteklerinde artış görülmüş ve çalışma koşullarındaki algıladıkları unsurlar değişmiştir. Böylelikle bireylerin beklenti ve istekleri çeşitlenmiştir. Bu durum daha donanımlı çalışanlara ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu çalışanlar ise küreselleşmeyle birlikte günümüzdeki X ve Y kuşağındaki bireylerden oluşmaktadır. Kuşaklar bilgi devriminin ve teknolojik araçların dönüşümlerinden algılamış olduğu farklılıkları kariyerine uygulayarak etkili ve verimli çalışma düzeni kurmak istemişlerdir. Bu farklılıkları kariyerinde anlamlandırarak kullanamayan X ve Y kuşağı, mesleki anlamda motivasyonunu kaydetmiştir (Gündoğdu, 2019: 45). Bu durum da küreselleşmenin etkilerinin getirileriyle de hem bireylerin kariyer planlarının değişmesi hem de bireylerin kariyer farkındalıklarına etki etmesi ve de ileri dönemlerdeki kariyer değişimleri sonucunda bireylere çeşitli sorumluluklar yüklemiş olmaktadır. Bu da bireylerin kariyer yaklaşım algılarına ve farkındalıklarına etkisini göstermiştir.

Günümüzde geleneksel kariyer yaklaşımından yeni kariyer yaklaşımlarına doğru geçiş bireylerin algılarının ve farklıklarının değiştiğini işaret etmektedir. Küresel değişimin hızlı gerçekleşmesi ve çoğu sektöre sirayet etmesinden kaynaklı merkezi yapıdan uzaklaşıp; çevre koşullarına daha kolay uyum sağlayan ve hızlı karar alınmasını kolaylaştıran takım odaklı, işbirlikçi, proje odaklı gibi çalışmalara dönüştüğü görülmektedir. İstihdam edilecek bireylerden ise kariyerleri için mesleklerin gereken yetkinliklerini sağlayacak çeşitli alanda bilgi sahibi ve çok yönlü çalışanlar talep edilmektedir. Böylelikle bireylerin kariyer planları yaparken ve kariyer gelişim sürecini

geliştirmeye çalışmasının önünde değişimlere karşı algı ve farkındalıkları yönünde durumları etki etmektedir (Özyılmaz Misican ve Bedir, 2017: 80).

Farkındalık, bireyin bir konu hakkındaki fikrinin, yeteri kadar bilincinde olması durumunda ve bireyi yeterince bilgilendirilmesi durumunda farkındalık oluştuğunun kabul edilmesidir. Örneğin, bireye istihdam ile ilgili veya mevzuatlarda yapılan değişikliklerle ilgili bilgi verilmesi, bireyin konu ile ilgili bilgi sahibi olmasından kaynaklı farkındalığının artmasını sağlar. Bu sayede mesleki alanında olan değişiklikler, fırsatlar veya sorunlar hakkında bireyde bir fikir oluşmasını da sağlamaktadır (Meager vd., 2002: 11).

Kariyer farkındalığı, kariyer konusunun alt başlıklarından biri olmakla birlikte kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin diğer bileşenlerine gerekli bir öncü olarak görülmektedir (Nasir ve Lin, 2013: 195; Öztürk, 2020: 38). Çünkü bireylerin mezun olmadan önce karar verdiği kariyer yollarında ilerleme sürecine girmeden kariyerin getireceği özellikleri, sorumlulukları, fırsatlarının farkında olmaları, bireylerin mesleki hayatlarını yönetme ve idare etmede önemli olduğu düşünölmüştür (Yaşar ve Sunay, 2019: 9). Böylelikle kariyer farkındalığı, bireyin kariyer gelişim sürecinde erken aşamalarında başlatılmasının, mevcut kariyer fırsatlarına ve kariyer için gerekli olan bilgi ve beceri ihtiyaçlarına daha erken farkındalık düzeyi kazandırmasını sağlayacaktır. (Nasir ve Lin, 2013: 194).

Kariyer farkındalığı ile ilgili tanımlar genel olarak ekonomik, psikolojik ve sosyolojik olarak kavramsallaştırılmıştır. Sosyolojik olarak dört boyutta kavramsallaştırılan kariyer farkındalığı; mesleki bilinç, mesleki tercihler, mesleki değerler ve mesleki benlik kavramı olarak ifade edilmiştir (Arterbury, vd., 1976, 5-8; Nasir ve Lin, 2013: 194). Herr, vd. tarafından çoğu kariyer farkındalığı tanımı meslekler, iş dünyası ve tutumlar üzerinde yapılmıştır. Kariyer farkındalığı, bireyin yetenekleri, değerleri ve ilgileri hakkındaki bilgi düzeyiyle ilgili olarak kariyerle ilgili seçimler yapma sürecinde meydana gelir (Grimshaw, 2021: 23). Ayrıca kariyer farkındalığı birey de, akademik alan, mesleki gruplar, iş fırsatları, mesleki gereklilikler hakkında ve yaşam sorunları hakkında bilgi donanımının ve bilinç düzeyinin olup olmamasını ifade ederken aynı zamanda bireyin kariyer bilincinin genişlemesini de sağlar (Cohen ve Patterson, 2012: 4).

Perry ve VanZondt (2006)'a göre bireyin kariyer ile ilgili fırsatları ve meslekleri tanımaya başlamadan önce kariyer farkındalığının temel alınması gerekliliğini savunmaktadır. Bireylerin kariyer farkındalık algısının etkili bir tür olmasının ortaya çıkarılmasını sağlamak için; ilkokul çağındaki çocuklarla kariyer ile ilgili etkinliklere başlanılmasının ve sonraki eğitim öğretim sürecinde devam edilmesinin gerekli olduğu belirtilmiştir (Colston vd., 2017: 327). Bu durumda bilgi ve inovasyon çağındaki üniversiteler, dünya konjektörünün ve gelişen teknolojinin değişen yapısına uygun ve ülkenin kalkınması için nitelikli öğrenci yetiştirmenin gerekliliğini amaçlamaktadır. Öğrenciler ise hayati geçimini ve mutluluğunu sağlayacak mesleğe göre bilgi, beceri, yetenek ve mesleki davranışı sahip bireylerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (YÖK, 2021). Bu amaçla birlikte üniversiteler, öğrencilerin hem akademik hem de çeşitli mesleki alanda kariyer planları gerçekleştirilmesinde bilgi, beceri, yetenek, tutum ve davranışlarına ilişkin gelişimlerini planlamaktadır. Fakat eskiden kurumlardaki yöneticiler, tüm çalışanları için ömür boyu istidam garantisi sağlama durumundan sıyrılmış ve bu psikolojik durum değiştirilmiştir. Artık günümüzde bu durum yeni kariyer anlayışlarıyla birlikte yeni kurallar ve rekabet ortamında oluşmuş bir yapı haline gelmiştir. Bu durumda çalışma alanına yeni girecek olan bireylerde yeni kariyer yaklaşımlarını anlayamama, fırsatları görememe, iş bulamama veya sahip olduğu işini kaybetme kaygısı ve gelecek kaygısı yaygın görülen bir korku haline gelmiştir (Tüz, 2003: 173). Özellikle her yıl üniversitelerden mezun olan öğrencisi sayısı artmasından kaynaklı istihdam sorunlarında dengesizlikler olmaktadır (Halıcı, vd., 2020: 302; Ko, 2013: 205). Üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını oluşturmak için kariyer planlamalarına destek olmak amacıyla; kariyer ofisleri kurmak, kariyer yönetimi veya planlaması gibi derslere yer vermek, seminerler düzenlemek ve kariyer gelişimine destek olacak kurslar açmak gibi düzenlemeler gerekmektedir (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013: 41).

Sonuç itibariyle ilkokul çağında başlatılması tavsiye edilen kariyer farkındalığı, üniversiteden mezun olacak öğrenciler için daha hayati önem taşımaktadır. Çünkü öğrencilerinin kariyer farkındalığının olması spor sektöründe istihdam edilecek olan öğrencilerin iş bulma kaygı durumuyla ilişkili olduğu düşünülmektedir.

1.8. Kuşak Kavramı ve Türleri

Kuşak kavramı günlük yaşantıda ve haber gündeminde sıklıkla kullanılmaktadır. Tarihsel olarak insanların benlik konularına yer etmiş ve toplumdaki çeşitli gruplarda

yaş farklılıklarının algılanmasında farklı söylemlere neden olmuştur. Günümüzde bahsi geçen konularda “benim neslim”, “bizim kuşak”, “60’lar” gibi söylemlerle dönemin ve olayların kuşak farklılıklarına vurgular yapılmaktadır. “Gençler bilebilse, yaşlılar yapabilse” sözü kuşak kavramının var olduğunu gösteren, kuşaklararası farklılıkları ve çatışmaları açıklayan bir sözdür (Kışlalı, 2016: 157). Sosyolog Mannheim (1922)’e göre dönemseller farklılıklardan ve çatışmalardan etkilenen kuşak kavramının oluşumu; hem belirli doğum yıllarının süresini oluşturan hem de çeşitli dünya görüşlerinin de sunmuş olduğu tarihi, sosyolojik, ekonomik, siyasi ve teknolojik olarak gelişen olay ve olguların bireyler üzerindeki etkileri ile tanımlanmıştır (Cogin, 2012: 2270). Kuşaklar aynı dönemin olaylarını birlikte tecrübe etmiş ve kendi dönemseller tecrübelerinin etkilerini, diğer kuşakları da etkileyerek göstermişlerdir. TDK’da ise kuşak kavramı “yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş aynı dönemin şartlarını yaşamış dolayısıyla birbirine benzer sıkıntı, keder ve heyecanlarını paylaşmış ve benzer sorumluluklarla yükümlü olmuş kişiler topluluğu” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021).

Kuşak kavramı üzerine ve kuşaklarla ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda kuşaklar; Sessiz Kuşak, Baby Boomers, X, Y, M ve Z olarak sınıflandırılmaktadır. Kuşak sınıflandırmalarının temelinde ABD çalışmaları olması bu durumun Türkiye’deki çalışmalara dayanak noktası olması açısından tartışmaya sebebiyet verse de, kuşak sınıflandırmasının yapıldığı tarihler küreselleşme tartışmalarının etkili olduğu dönemde meydana gelmiştir. Toplumların sahip oldukları özelliklerin birbirlerine benzemesi kesin olmasa da küreselleşmenin bu konudaki rolü göz ardı edilmemelidir (Şahbaz, 2019: 6). Literatürde farklı yazarlara göre kuşak sınıflandırılması Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Farklı Kaynaklara Göre Kuşakların Kronolojik Olarak Sınıflandırılması

Yazarlar	Sessiz Kuşak	Baby Boomers Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	M Kuşağı	Z Kuşağı
Howe ve Strauss 2000	1925-1943	1943-1960	1961-1981	1982-2000		
Zemke 2000	1922-1943	1943-1960	1960-1980	1980-1999		
Tsui 2001	1925-1945	1946-1964	1961-1981	1976-1981	1982-2000	
Senbir 2004	1929-1939	1945-1965	1965-1977	1977-1994	1994-2003	2003-

Kyles 2005	1900-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1999		
Oblinger ve Oblinger 2005	-1946	1947-1964	1965-1980	1981-1995		1995-2010
Seçkin 2005	-1945	1946-1964	1965-1980	1980-1995		1995-...
Tek ve Orel 2006	-1946	1946-1964	1965-1976	1977-1994	1995-2002	2003-2023
Flescher 2007	1925-1945	1946-1964-	1965-1980	1981-2000		
Keleş 2011		1946-1964	1965-1979	1980-1999		2000-2021
Acioğlu 2015	1925-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1999		2000-
Taş, vd. 2017	1925-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1994		1995-2009
Kuran 2019	1927-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1999		2000-2020
Şahbaz 2019	1927-1946	1947-1964	1965-1980	1981-1995		1995-2010
Yılmaz 2020	1925-1945	1946-1964	1965-1979	1980-1994		1995-....

(**Kaynak:** Özden (2015: 16), Mücevher (2015: 5), Baysal Berkup (2015: 54) ve Kuran (2019: 36)'dan derlenmiştir.)

Literatürde görüldüğü üzere, kuşakların sınıflandırılmasındaki tarih aralıklarında tam bir fikir birliği yoktur. Kuşak sınıflandırmasının büyük oranda ABD toplumsal yapısına göre oluşturulduğu görülmektedir. Fakat kuşakların oluşumunda toplumların yaşadığı sosyal, siyasal, kültürel, ekonomik ve tarihi olayların etkisi olduğu göz ardı edilmemelidir (Gürbüz, 2015: 40).

Farklı yıllarda yapılmış çalışmalarda araştırmacıların kuşakların başlangıç ve bitiş tarihlerinde olduğu gibi kuşak sayısında da fikir birliğinde olmadıkları görülmektedir. Kimi araştırmacılar Y ve Z kuşağının arasında bir geçiş kuşağına yer vermezken kimisi de araştırmalarında M kuşağına da yer vermektedir. Bununla birlikte kimi araştırmacı son dönemde önem taşıyan 4 kuşağı temel alırken kimisi çalışma hayatına başlayacak olan Z kuşağını da ele almakta, kimisi de toplam 6 kuşağı da çalışmalarında temel almaktadır. Görüldüğü üzere araştırmalarda tarih aralıklarını belirgin kılan bir kıstas yoktur. Bu sebeple o dönemdeki tarih aralıklarında olan olaylardan hareketle zaman aralıkları varsayılabilmektedir (Baysal Berkup, 2015: 58).

Gürbüz (2015)'e göre, tarihi kesitte, 1980 yılı sonrası doğan ve Y kuşağı olarak adlandırılan bireylerde, önceki kuşaklara göre yeni bir kuşak olması özellikle o dönemlerde Y kuşağının yeni çalışma yaşamına katılması kuşaklararası farklılıklar konusuna yönelen araştırmacılardaki ilgi durumlarında artışa neden olmuştur. Günümüzde de 1995 yılı ve sonrası doğan Z kuşağının, dönemin getirmiş olduğu küresel ve çevresel olayların, bireysel farklılıklar ile üniversiteden mezun olma aşamasında ve hâlihazırda iş bulma sürecinde olan Z kuşağı (1995-....) ile ilgili olan çalışmalara da ilginin artacağı öngörülmektedir. Bu araştırma Türkiye’de araştırılacak olduğu için; Türkiye’de yapılmış olan kuşak araştırmalarının, kuşak sınıflandırmalarının yıl aralıkları ele alınarak belirlenmiştir.

1.8.1. Sessiz Kuşak (Silent Generation, 1927-1946)

1927-1946 yılları arasında doğan, Sessiz kuşağı temsil eden bireyler günümüzde emekli kesiminde yer almaktadır. Araştırmalarda geleneksel kuşak ve aynı zamanda ülkemizde ise Cumhuriyet kuşağı olarak da bilinmektedir. Bu kuşak büyükannelerin, dedelerin, babaannelerin oluşturduğu kuşaktır. O dönemde; Birinci Dünya Savaşı’ndan sonraki genç Türkiye olarak borçlarının olduğu, 1929 Dünya Ekonomik Buhranının etkilerini siyasi, ekonomik ve sosyal olarak devletçi politikalarıyla sarmaya çalıştığı ve İkinci Dünya Savaşının başladığı döneme tekabül etmektedir (Erbay ve Hemen, 2019: 124). Sessiz kuşak bireyleri savaş, yokluk ve sıkıntı gibi zorlukları görmüş olduğundan iş yaşamında sessiz, duygusal ve kanaatkâr olmuşlardır. Hayata tutunmak ve başarılı olabilmek için daha çok çalışmış ve biriktirme eğilimde olmuşlardır. Otoriteye karşı bağlı olan ve genellikle idealist bir dünya görüşüne sahip olan bu kuşak, geleneklerine ve ailelerine de bağlıdır. Tarım toplumundan sanayi topluma geçişin temellerinin atıldığı dönem de aynı zamanda baba figürü bireyler üzerinde çok etkili olmuştur. Eril toplum yapısının ve eril kültürün birleşimiyle baba otoritesinin varlığı kendi çocuklarıyla ilişkisini sınırlandırmıştır. Geleneklerin ağır bastığı, akrabalık ilişkileri, mahalle baskısı gibi atmosferi içinde olan bu dönemin bireyleri, otorite yanlısı, muhafazakâr ve geleneksel özellikleri açısından baskındır (Duman, 2019: 199).

1.8.2. Bebek Patlaması Kuşağı (The Baby Boomers Generation, 1947-1964)

Dünya’da ilk kez 1970 yılında Washington Post gazetesinde, Baby Boomer ifadesi kullanılmıştır. İngilizce bir terim olan “Baby Boomer”, İkinci Dünya Savaşı’nın bitiminden sonra nüfus patlamasıyla doğan bir kuşaktır. Ülkemizde ise Bebek

Bombardımanı olarak da bilinen kuşağın nüfus artışındaki payı yadsınamazdır. Bu kuşağın bir başka ismi, Sandviç Kuşağıdır. Bir nevi iki neslin arasında yer almasından kaynaklanmaktadır. Hem kendi çocuklarına hem de anne ve babalarına bakan kalabalık aile içerisinde yer alan bir kuşaktır (Kuran, 2019: 60). Dünya genelinde savaş sonrası ekonominin yavaş yavaş düzeldiği, bireylerin gelirlerinde ve refah seviyelerinde iyileşmelerin olduğu, ülkelerin yeniden yapılanmaya çalıştığı, siyasi ve sosyal anlamda değiştiği bir dönemdir. İnsan hakları çalışmalarının olduğu, Türkiye’de tek partili dönemden Beyaz ihtilal denilen Demokrat Parti ile beraber çok partili döneme geçişin yaşandığı, radyonun yaygınlaştığı, kimi evlere ise televizyonun geldiği altın çağı bir dönemdir (Güdücü, 2021: 9).

1.8.3. X Kuşağı (X Generation, 1965-1980)

Bebek patlaması kuşağı döneminde nüfus sayısındaki artışının ardından gelen X kuşağı, kadınların iş yaşamında daha aktif olmaya başlamasıyla birlikte hem doğum kontrolleri yaygınlaşmış hem de hamilelik oranları azalmıştır. Bu nedenle X kuşağı diğer kuşaklara göre sayıca azdır (Güdücü, 2021: 9). Dünya ölçeğinde o dönemde olan olaylar; Petrol krizi, Vietnam Savaşı, 1980 Darbesi, sol-sağ çatışmaları gibi birçok tarihi olay yaşanmıştır. X kuşağının da olduğu diğer nesilleri siyasi, ekonomik ve sosyal anlamda yaşamış oldukları etkileri diğer kuşakları da etkilemiştir. X kuşağının yaşadığı dönemde dünyada birçok değişim yaşanmıştır. Teknolojik ürünlerin çeşitliliği ve kullanım alanları yaygınlaşmıştır. Örneğin, merdaneli çamaşır makinasından kasetçalara ses kayıt cihazlarına değin iş yerlerinde ve aile içinde teknolojik ürünler kullanılmaya başlanmıştır. Dönemin koşullarında X kuşağı daha yaratıcı işlerle uğraşmış, girişimci, eğitime önem veren, birbirini ve çevresini daha çok desteleyen, sonuç odaklı ve kendine ve özgün fikirlerine güvenen bir kuşaktır (Duman, 2019: 201).

Kuran (2019)’ın *Telgraftan Tablete* kitabındaki anlatımıyla Türkiye’nin toplumsal şartları altında yetişen o zamanın kuşağı sancılı yıllarını yaşamış ve bireyciliği temsil eden bir grup olmuştur. X kuşağının gençleri büyürken kapitalizmin ayak sesleri duyulmasıyla rekabetçi bir dünyayla tanışmışlardır. Artan üniversite sayısı ile akabinde artan üniversite mezun sayısı rekabet ortamını daha da tetiklemiştir. Artık daha çok çalışmak, diğerlerinden farklı olmak için hep daha çok şeyler yapılması gerektiği bir ortam oluşmuştur. Paraya odaklanan bu kuşak aynı zamanda sorumluluk duygusunun da yüksek olduğu ve “yaşamak için çalışmak” tutumlarına sahiptir.

1.8.4. Y Kuşığı (Y Generation, 1981-1994)

Y kuşığı, 1981 ila 1994 yılları arasında doğan bireyleri kapsamaktadır. 2021 yılı itibariyle 22 ile 41 yaş arasında olan bireyler dünya ölçeğinde küresel krizlere, İkinci Körfez Savaşı'na, 11 Eylül gibi terör saldırılarına tanıklık etmişlerdir. Bu dönemlerde teknolojik hızın baş döndürücü durumda olduğu ve Internet, Google, MP3 gibi taşınabilir müzik dinleme cihazları, iPod, Playstation vb. yeni teknolojik ürünler ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda Y kuşağının gençlik dönemleri dijital kameraların ve cep telefonlarının yaygınlaştığı döneme denk gelmektedir. Teknolojik hızın ivme kazandığı bu dönemde Z kuşağı gibi Y kuşağı da “teknolojinin içine doğmuş” bir kuşaktır. Bu sebepten ki teknolojik yeniliklere ve gelişmelere yakından takip etmektedirler (Kuran, 2019: 97; Güdücü, 2021: 9).

Y kuşağı tanımlanırken; teknolojik olarak okuryazar, kendine güvenen ve kendi kendine motive eden, iş yaşantısında proaktif, sürekli öğrenme odaklı, sabırsız, umutlu, kişisel gelişimleri için fedakârlık yapan, grup içi rekabeti, dayanışmayı ve paylaşmayı seven sosyal yönü gelişmiş diyaloga açık girişimci, şeffaflığa ve kişiselleştirerek öğrenme biçimlerine önem veren bireylerden oluşmaktadır (Desy vd., 2017: 244-249). Y kuşağı kültürel ve mesleki çeşitlilik içerisinde büyümüş olmasından kaynaklı çift meslekli ve çift gelirli olan aile ortamında büyümüşlerdir. Bundan dolayı bu kuşak kültürel, etik ve mesleki farklılıkları olumlu karşılamaktadırlar. Y kuşağı farklılıkları mümkün kılan bir dünyadadır. Farklı problemler karşısında süreç odaklı olmaktan ziyade sonuç odaklı çözümler üretirler. Fakat sonuca götüren çözüm yollarını pek önemsememektedirler. Teknolojik nesil, yeni nesil ve teknolojinin içine doğmuş bir kuşak olmasından ötürü sosyal medya araçlarını etkin kullanmaktadırlar. Sosyal medya platformlarında görünürlüklerine de önem verirler. Y kuşağı bireyleri başarı odaklı ve birden fazla işi aynı anda yapabilen multi-task içeren işlerde ve mesleklerdeki kariyer yönelimlerini bu doğrultuda belirlemektedir (Albaraqdar ve Doğanalp, 2020: 58).

1.8.5. Z Kuşığı (Z Generation, 1995-...)

Teknolojik hızın karşı konulmaz yenilikleri karşısındaki Z kuşağı, bir önceki kuşaklara göre yeni ürünlere ve bilgilere ulaşımının hızlı olması, teknolojiyi çok kullanmaları hatta teknolojik ürünlere karşı bağımlılıklarının oluşması ve yeni iş hayatına atılmaya hazırlanan kuşak olması açısından araştırmacılarının ilgi alanının da olduğu bir kuşaktır (Yıkılmaz, 2018: 13). Yapılan araştırmalar ve yapmış olacağımız

araştırmalarda elde edilen yeni araştırma verilerinin geleceğe dair yönetim ve örgüt yapısı, kariyer, spor, sanat ve kültür açısından yeni durumlarla karşılaşılmasında nasıl hareket edileceğini saptamak için yeni verilerin elde edildiği bir kuşak olma durumundadır.

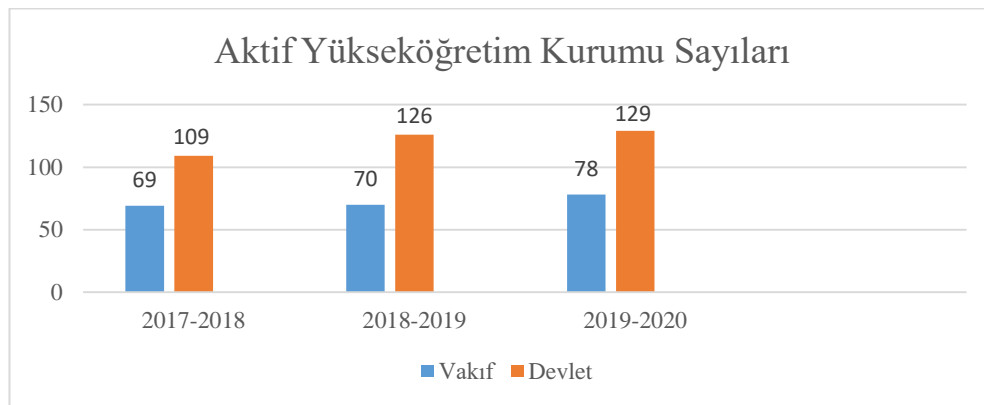
Türkiye’de normal şartlarda 18 yaşında bir birey niversite eğitimine başlamaktadır. Dört yıllık veya iki yıllık niversite eğitim ğretim sürecinde aktif olarak, kısmi zamanlı veya staj hareketlilikleri kapsamında birey iş deneyimi elde eder. Genellikle niversite eğitiminin son iki yılında kariyer hedeflerini şekillendiren Z kuşağı, öğrenim gördükleri programları, hayalleri ve amaçları doğrultusunda araştırma yapmaya başlamaktadır. Bu evrelerde olan Z kuşağı, literatürde çeşitli adlarla bahsedilmektedir. İnternet kuşağı, kristal nesil, dijital yerli, İndigo ocuklar, derin duygusal kuşak ve küresel köyün kaygılı çocukları olarak tanımlanıyor olsa da tek tük kimlikle kendilerini tanımlamayı reddeden bir kuşak olarak karşımızdadır. Z kuşağı bireylerinin Y kuşağı bireyelerinden farklılıkları mevcuttur. Y kuşağı gibi teknolojinin içine doğmuş olan Z kuşağı, teknolojiyle uyum hızları oldukça fazla, daha az çatışma yanlısı, daha çok diyaloga açık, pragmatik yaşamaya çalışan bir kuşaktır. Hayatlarında gerekli olan konuları internet aracılığıyla görsel biçimde sahip olmayı tercih etmektedirler. Dijital mahremiyet konusunda Y kuşağına göre daha hassas davranırlar. Y kuşağının döneminde yeni yeni dijital kameraların çıktığını düşünürsek, Z kuşağı direkt dijitalleşmeyle öğrenen ve kendi kendine deneyimleyen bir kuşak olmuştur. Bu yüzden evrimii ortamlarda mahremiyetleri için kişisel veri oluşturacak bilgilerini gizlemeye eğilimlidirler (Kuran, 2019: 36).

Literatürde yapılmış çalışmalar ışığında Z kuşağından sonra Alfa kuşağı gelmektedir. Latin alfabesinin son harfi Z olduğu için yeni gelen kuşağının adının ne olacağı konusunda fikir birliği sağlamak için demografi uzmanı Mark McCrindle 2015 yılında Avustralya halkının geneline yapmış olduğu anket çalışmasında halkın çoğunluğu yeni kuşağının adının Yunan alfabesinin ilk harfi Alfa olarak seçmiştir (Nagy ve Klcsey, 2017: 110). Bu kuşak çalışma yaşantısına yer almadığından dolayı ilgili akademik çalışmalarda, çalışma yaşantısında girişimcilik özelliklerinin yüksek olması, çok küçük yaşlarda sosyal ağlardan para kazanabileceklerine dair tahminler yapılmaktadır (Hatun Demirel, 2021: 1813).

1.9. İş Yaşamında Kuşaklar

Türkiye'nin nüfusu 2022 yılı itibariyle 84 milyon 680 bin 273 kişidir. Toplam nüfusun %15,4 üne tekabül eden 12 milyon 893 bin 750 kişi, Türkiye'nin genç nüfusunu yani Z kuşağı bireylerini oluşturmaktadır (TUİK, 2021). %15,4'lük diliminde yer alan 18-21 yaşlarında bireylerin üniversite eğitimine başladığı düşünülmektedir ve Yükseköğretim Bilgi Sistemi'ne göre Türkiye'de 207 yükseköğretim kurumu faaliyettedir.

Şekil 2. Aktif Yükseköğretim Kurumu Sayısı



(Kaynak: istatistik.yok.gov.tr, 2021)

Üniversite sayısı arttıkça mezun olan öğrenci sayısında da artış meydana gelmektedir. Bu durum üniversitede eğitim öğretim gören Z kuşağı için kariyer elde edebilmek amacıyla daha çok mücadele ve rekabet etmesini gerektirir. Günümüzde kurumların personelleri ve yöneticileri de dâhil olmak üzere çoğunlukla X ve Y kuşağı bireyleridir. X ve Y kuşağının dönemlerinde üniversite sayısı, meslek ve iş olanakları farklılık göstermektedir.

2020 yılının Manpower küresel iş gücü raporlarına göre işgücünün %6'sı Bebek Patlaması kuşağı, %35'i X kuşağı, %35'i Y kuşağı ve %24'ünü Z kuşağı oluşturmaktadır (Millennial Careers, 2020). İş yaşamında kuşakların istihdam oranlarındaki farklılık göstermesindeki en önemli makroekonomik etkinin işsizlik oranı olduğu belirlenmiştir. Türkiye'de 2000'li yılların olumsuz ekonomik şartlarına rağmen günümüzde ekonomik şartlara göre istihdam edilen kuşakların yaş etkisinin öneminin azaldığı görülmüştür. Bunun uygulanan istihdam politikaları ile veya X ve Y kuşağının büyük oranında iş gücü piyasasında olduğu ile açıklanmaktadır. Bununla beraber gün geçtikçe de önceki kuşakların gelecek kuşaklara göre istihdam

edilme oranı azalmaktadır (Çakmak ve Çelik, 2017: 84). Bu durum Z kuşağının iş gücü piyasasında yerini alacağını göstermektedir. Fakat Türkiye şartlarında Temmuz 2021'deki veriler temel alınarak işsizlik oranı bir önceki aya göre %12,0 seviyesinde artış gerçekleşmiştir (TUIK, 2021). İstatistikî oranlar gençlerin kariyerlerini gerçekleştirebilmek için iş bulma sorunuyla karşı karşıya kaldığını göstermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAYGI, İŞSİZLİK VE İŞ BULMA KAYGISI

İkinci bölümde genel olarak kaygı, işsizlik ve iş bulma kaygısı açıklanmıştır. Kaygı kavramına, kaygı türlerine, iş bulma kaygısına ve spor sektöründe işsizlik konularına değinilmiştir.

2.1. Kaygı Kavramı

Kaygı kavramının kökünün Latince anlamı dar geçit olan “angustioe” kelimesidir. Eski Yunanca’ da ise “anxietas” kelimesidir. Genel anlamda kaygı, yaşamı olumsuz etkileyen ve birey için tehlike olarak yorumlanan bir duygu durumu olup bedensel olarak belirtilerinin olduğu tedirginlik halidir. Toplumda genel olarak anksiyete olarak bilenen ve gelecek ile ilgili endişe, karamsarlık, karmaşıklık, çaresizlik ve korku gibi kötü duygu durumları olarak bilinmekle birlikte insanlık tarihinde en sık kullanılan kavram olmuştur (Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 164).

Kaygı, psikoloji ve felsefe başta olmak üzere sosyal, eğitim ve spor bilimlerinde bilim insanları tarafından multidisipliner alanlarda incelenmiş bir kavramdır. Kaygı, çeşitli tehlikeler karşısında oluşan korkunun yansıması şeklinde bireyde tedirginlik veya akıl dışında meydana gelen korku durumu olarak tanımlanmıştır. Fakat kaygının korku duygusunda olduğu gibi olay veya nesnesinin belli olmamasından dolayı farklılık göstermektedir. Ayrıca kaygı korkuya göre genel bir durumdur ve daha şiddeti düşüktür. Aynı zamanda kaygı bireyde uzun süre devam eden duygu durumu halidir. Kaygının ortaya çıkışının sebepleri şunlardır;

- Alışkanlıklar dışına çıkmak,
- Olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınmasında sonuçlarının olumsuz olması düşüncesi
- Gelecek hakkında bireyin nelerle karşılaşacağına veya yaşanacağına bilinmemesi durumlarında ortaya çıkmaktadır (Manav, 2011: 202-210).

Kaygı genellikle yakın zamanda olmuş olan bir konu veya problem hakkında bireyi gelecek için üzme ihtimali olan, karamsarlığa sürükleyen, belirsizliğin oluşturduğu güvensizlik halinde bekleme durumudur. Kaygı dış etkenler tarafından gelebilecek veya bireyin tehlike olarak atfettiği çeşitli durumlar karşısında bulunduğu duygu durumudur (Demir, 2016: 7). Bireylerde kaygı hissini oluşturacak durumlara örnek olarak, haberleri

izlerken ülkede meydana gelmiş doğal afetler karşısında, o an ve gelecek için temel ihtiyaçlarının karşılanamamasında bireylerde kaygıya neden olabilmektedir. Veyahut üniversite eğitimi için yaşadığı ilden farklı ile gidecek öğrencilerin barınma ihtiyaçlarının uygun ve sağlıklı biçimde karşılanamaması hem öğrencilerde hem de ailelerin maddi imkânlarını aşması durumunda bireylerde kaygı meydana gelebilir. Çoşkun ve Akkaş (2009), bu tarz durumlarda alarmin çalma zamanını bireyin beklemesi gibi bir şey olacakmışçasına tetikte durma durumunda tedirginlik hissini yaşadığını belirtmiştir. Yaşanan süre uzadıkça kaygının şiddeti artmakta ve bireyin karşısında sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Farklı bir açıdan kaygı ise, bireyin yetenekleri ile bireyden beklenenler arasındaki uyumsuzluk oluşması durumunda meydana gelir. Bu durum bireyin kendini gerçekleştirmesinde engelleyen bir unsur olabilir (Çakmak ve Hevedanlı, 2005: 116). Bunun yanı sıra kaygı hem olumlu hem de olumsuz bir duygu biçimi olarak kabul edilirken aynı zamanda da uyarıcı, koruyucu ve motive edici bir kaynaktır. Bireyin kaygı seviyesinin süresi ve şiddeti arttıkça rasyonel düşünmesini, doğru karar vermesini, düşünceyi etkilemesindeki yönü olumsuz olmaktadır. Kaygıyı olumlu etkileyen durumda ise, birey kaygı duyduğu durumla karşılaştığında o durumu uyarı olarak algılayıp tedbir alarak kendisini hazırlaması koruyucu bir özelliktir. Optimal seviyede olan kaygı bireyin başarısını ve hedeflerini belirlemede pusula olması ise motive edici özelliktir. Böylelikle bireyi olumlu yönde etkileyen kaygı bireyin kişilik ve karakter gelişimini de etkilemektedir. Aynı zamanda olumlu kaygı bireyi itici güç olarak hareket etmesini sağlar (Akgün, vd., 2007: 284; Manav, 2011: 203). Allwright ve Bailey (1991) optimal seviyeyi seyreden kaygının bütün olarak bireye zarar verecek bir duygu durumu olmadığını savunmaktadır.

Günümüzde yaşanan teknolojinin, dijital evrimin, sanayileşmenin, uluslararası etkileşimin artması ve küresel etkileşim hızının paralel olarak gelişmesiyle birlikte birçok sektörü de etkilemesi gelişim hızını baş döndürücü niteliğe ulaştırmıştır. Günlük hayatta işine giderken bireyin veya okuluna giden öğrencinin teknoloji sayesinde sınırsız haber içeriklerini, çeşitli bilgileri ve gelişmeleri öğrenebilmektedir. Genel olarak birey yaşadığı toplumun, değerlerinin, kültürünün hızla değiştiğini fark etmektedir. Teknoloji ile toplumlar birbirlerini hızla etkilemektedirler. Bu durumlarla karşı karşıya kalmak veya ayak uydurmaya çalışmak bireyin hayatını zorlaştırmaktadır. Bireyin karşılaştığı zorluklar arttıkça günümüzde kaygıya neden olan etkenlerin sayısı artmaktadır. Gün geçtikçe de bireyin kaygısını oluşturacak farklı etkenler ortaya

çıkılmaktadır. Örneğin, teknoloji aletlerinin bağımlısı olmuş bireylerin fazla veriye maruz kalması onları bireyselleştirdiğini ve bireyleri yalnızlığa ittiğinden karamsarlığa sürüklediği belirtilmiştir. Toplumumuzda bireylerin kaygılarını etkileyen faktörler daha da çeşitlenip artmaktadır (Çevik, 2006: 11-13; Akgün vd., 2007: 285). Özellikle üniversite eğitimi alan öğrencilerde yapılan araştırmalarda kaygıyı etkileyen cinsiyet, yaş, okudukları bölüm, başarı durumu, sosyoekonomik durum, anne babanın ayrı olup olmadığı, anne ve babanın eğitim durumu gibi çeşitli değişkenlerin yer aldığı saptanmıştır.

Üniversite öğrencilerinin kendisini gerçekleştirmeye çalışırken, Covid-19 virüsünün ortaya çıkması, küresel iklim krizlerin meydana gelmesi, ülkenin ve dünyanın karşılaştığı genel atmosfer karşısında bireylerin gelecekleri hakkında ne olacağının belirsizliği içinde kaygı yaşamalarına neden olmaktadır. Pandemi sürecinde 3 öğrenciden birinde bu tarz kaygılarını yaygınlaştığı ve kadın olmak, kırsal bölgede yaşamak, maddi sorunu olmak, uyku kalitesinin düşmesi, öğrenme ortamlarının çevrimiçi olması ve gelecekte kaygı duymak kaygının artmasındaki ilişkili olan faktörlerdendir (Jehi vd., 2022: 1).

Evrin Kuran'ın söyleşisinde bahsettiği gibi Z kuşağı anlam arayışındadır. Tüm bu belirsizliklerde birçok şeyin anlamı değiştiğinden dolayı bireyin anlam karmaşası yaşama ihtimali vardır. Çakmak ve Hevedanlı (2005), özellikle üniversiteler öğrenciler için zihinsel ve manevi gelişimlerini destek olduklarından en önemli dönemlerine denk gelirken bir yandan da çalkantılı dönemlerine denk gelmektedir. Üniversite öğrencilerin karar almalarında, eğitimlerini tamamlamalarında gelecekleri hakkında kaygı yaşadıkları ve bu kaygıların normalinden fazla olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin mezun olduklarında mesleklerine dair beklentileri, geleceğe yönelik kaygıları bunlara bağlı olarak iş bulma ve bulamama kaygısı yaşadıkları genel ifade ile işsizlik kaygısı yaşadıkları söylenebilir (Korkmazer, 2020: 144).

2.1.1. Kaygı Türleri

Kaygı kavramının araştırılmalarına konu olması 1950'li yıllarda başlamıştır. 1951 yılında öğrenme psikolojisi alanında Taylor'un yapmış olduğu göz kapakların koşullanması ile kapanmasının incelenmesi sırasında yapmış olduğu deneyle bireyin kaygısını ölçebilecek "*Taylor Açık Kaygı Ölçeği*" nı geliştirmiştir. 1958 yılında da Cattler ve Scheier tarafından iki ayrı kaygı türü öne sürülmüştür. Akabinde 1966 -1972

yıllarında Spielberg ve arkadaşlarının araştırmaları neticesinde “İki Faktörlü Kaygı Kuramı” nu ikiye ayırmışlardır. Bunlar durumluluk kaygı ve sürekli kaygıdır. İki farklı kaygı türünün ölçülebilmesi içinde “*Durumluk Sürekli Kaygı Envanteri*” nü geliştirmişlerdir (Demir, 2016: 8).

2.1.1.1. Durumluk Kaygı (A State Anxiety)

Her bireyin kaygı yaşadığı çeşitli konular, olaylar, kişiler gibi kaygı unsuları farklılık göstermektedir. Birey için tehlike atfeden olgular karşısında birey bir miktar kaygı yaşamaktadır. Durumluk kaygı, bireyin karşılaştığı tehlikeli durumda tedirginlik, korku, telaş, karamsarlık gibi duyguların oluşmasında normal ve geçici olarak ortaya çıkan kaygı türüdür (Yıldız vd., 2007: 219; Kara ve Acet, 2012: 249).

Spielberg, durumluk kaygının özelliklerini şöyle açıklamıştır: Durumluk kaygı, bireyin içinde bulunduğu durumu tehdit eden tehlike olarak yorumlamasından ve algılamasından kaynaklı meydana gelir. Bu durum bireyi rahatsız eden duygu durumunu yaşamasına neden olur. Bu süreçte birey her şeyin farkındadır. Bireyde sinir sistemindeki uyarılmadan kaynaklı normal dış görüntüsünden farklılıklar belirir (Saraç, 2015: 8-9). Fizyolojik olarak el ve ayaklarda titreme, terleme ve sararma, beti benzinin atması, ciltteki renk değişikliği gibi durumlar bireyi huzursuz etmektedir. Bu tür durumlarda bireyi zorlayan tedirgin hissettiren zamanlarda durumluk kaygı oluşur (Basmacı, 2017: 34).

2.1.1.2. Sürekli Kaygı (A Trait Anxiety)

Sürekli kaygı yaşayan birey karşılaştığı koşulsuz birçok durumda kaygıyı oluşturma eğilimindedir. Bu tip birey sürekli tedirgin ve stres halindedir. Birey ortamı, kişileri, durumları stresli olarak algılamaktadır. Dolayısıyla bu tip birey durumluluk kaygıyı da sürekli ve şiddeti yüksek biçimde yaşamaktadır. Spielberg, sürekli kaygının yüksek olduğu bireylerde hem strese karşı savunmasız hem de bireyin psikolojik olarak algıladığı birçok olaylara da tehlikeli yanıtlar verdiğini tespit etmiştir (Reiss, 1997: 205). Birey çevresinde tehlikeli olay veya durum olmasa da olacakmış gibi kurma eğilimindedir. Bu durum bireyi ve etrafındaki insanları da psikolojik ve sosyal olarak olumsuz etkilediği için tedavi edilmesi gerektiren bir durumdur. Çünkü bireyin düşünce biçimi, psikolojik durumu davranışlarını ve kişilik yapısını etkilemektedir (Baydağ ve Başoğlu, 2018: 2205).

2.2. İşsizlik Kavramı

İş, yaratıcı düşünceyi desteklemesi, benlik saygısını geliştirmesi açısından başarı ve kendini gerçekleştirme gibi olumlu duyguların gelişiminde rol oynayan bir etkidir. İşsizlik ise, tüm ülkelerin ekonomik, toplumsal ve siyasal konularında en önemli sorunların başında gelmektedir. İşsizlikle burun buruna kalındığında ve uzun süre iş bulunamadığında bireyde; anksiyetenin oluşması ve depresyonun artması, öz-saygının yitimi gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Linn vd., 1985: 504).

Ülkemizde işsizlikle ilgili verileri toplayan kamu kurum ve kuruluşların işsizlikle ilgili tanımları mevcuttur. ILO'da, işsizlik verileri ile ilgili tanımına göre TÜİK işsizliği şöyle tanımlamıştır: İşsizlik, herhangi bir istihdam ediliş halinde bulunmayan (yevmiyeli, ücretli veya ücretsiz bir işte çalışmamış bu gibi bir iş edinme bağlantısı olmamış) bireylerden oluşmaktadır. Ek olarak iş aramak için son dört hafta içerisinde çeşitli iş arama platformlarından en az birini kullanmış ve işe başlamak için 2 hafta içerisinde hazır olabilecek durumda olan ayrıca çalışma çağında olan bireyler işsiz olarak kabul edilmektedir (TÜİK, 2021). Kısaca cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde iş bulamayan bireylere işsiz denir. Günümüz ekonomilerinde en önemli sorunların başında tam istihdamın sağlanması yani çalışmak isteyen herkese iş bulunması gelmektedir (Dinler, 2015: 500).

Genç işsizliğe bakılmadan önce gençlik sınıflandırılmasının yaş aralığını belirtmek gerekir. Birleşmiş Milletler (UN)'in gençlik yaş sınıflandırılması 15-24 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. Fakat yaş aralığı ülkeden ülkeye kültürel, politik ve kurumsal faktörlerin farklılık göstermesiyle değişiklik göstermektedir (O' Higgins, 1997: 1). Ülkemizde TÜİK verilerine baktığımızda ise genç nüfusu 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmaktadır. Aynı zamanda çalışmamızın kapsamını oluşturan genç nüfus, Z kuşağına mensup öğrencilerden oluşmaktadır.

İşsizlik dünya çapında ortak bir sorun haline gelmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde işsizlik oranı %6,8dir. Avrupa'da 32 ülke arasında işsizlik sıralamasında ilk sırada İspanya %14 oranında, ikinci sırada Yunanistan %13,2 oranında, üçüncü sırada Türkiye %12,1 oranında yer almaktadır. ILO Dünyada İstihdam ve Sosyal Durum (WESO) 2021 raporuna göre, 2022 yılına gelindiğinde Dünya çapındaki işsizlik 205 milyon kişi olacaktır. Hesaplamalarda Covid-19 krizindeki dönem hariç tutulduğunda dünya çapındaki böyle bir işsizlik oranı en son 2013 yılında görülmüştür. O halde

Covid-19 pandemi dönemiyle beraber dünyada var olan eşitsizlik daha da belirginleşmiş hale gelmiştir. Özellikle genç istihdam oranları gerilemiştir. Aynı zamanda gelecek yıllar için öngörülen yeni işlerin nicelik olarak kalitesi düşük olacağı öngörülmüyor. Genç nüfusun işgücü piyasasına girişlerindeki yaşanan bu krizin etkileri ve sorunları ise yıllarca süreceği tespit edilmektedir (ILO, 2021: 33). Tablo 6’da görüldüğü üzere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki gençlerin işgücü piyasasındaki sorunlara yer verilmiştir.

Tablo 6. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Gençlerin İşgücü Piyasasında Karşılaştığı Sorunlar

Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
<ul style="list-style-type: none"> İş arayan her 3 gençten biri en az 6 aydır işsizdir. 	<ul style="list-style-type: none"> Dünya üzerinde her 10 gençten 9’u gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır.
<ul style="list-style-type: none"> Üniversite mezunu gençler, artan oranda niteliklerinin altındaki işleri kabul etmektedir. 	<ul style="list-style-type: none"> İstihdamdaki her 10 gençten 5’i niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmaktadır.
<ul style="list-style-type: none"> Avrupa Birliği’ndeki ülkelerde istihdamdaki her 10 gençten 4’ü geçici iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. 	<ul style="list-style-type: none"> İstihdamdaki her 10 gençten 6’sı ortalama ücretin altında çalışmaktadır. İstihdamdaki her 10 gençten 6’sı düzenli olmayan işlerde çalışmaktadır. İstihdamdaki her 10 gençten 8’si kayıt dışı çalışmaktadır.

(Kaynak: ILO Küresel Genç İstihdamı Raporu 2013)

Tablo 6’da gelişmiş ülkelerdeki gençler uzun süre iş bulamama sorunu ile karşılaştığında gençlerin ümidi kırılmakta ve gelecekleri için kaygı duymaktadırlar. Durum Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ise daha da ciddi sorunları ortaya çıkarmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 20). Türkiye’de Ağustos 2021 yılında işsiz kişi sayısı 11 bin kişi artış göstererek 3 milyon 965 bin kişiye yükselmiştir. İşsizlik oranı Ağustos ayından bir önceki aya göre değişmeyerek %12,1 seviyesindedir. İstihdam oranı 0,1 azalışla %45,0 seviyesindedir. Genel işsizlik içerisinde genç nüfusun işsizlik oranı %22,7 seviyesindedir (TÜİK, Ağustos 2021). Genç nüfusun hayatlarında en aktif çalışabilecekleri yaş aralığında işsiz kalmaları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birer sorunudur. Ayrıca eğitimde kalınan süre uzamasından kaynaklı yüksek lisans yapan 24-29 yaş aralığı da genç nüfusa dâhil edilmektedir. Sonuç olarak bireylerin işgücüne katılma zamanı da ertelenmektedir (Yentürk ve Başlevent, 2007: 3). İşsiz kalınan süre uzadıkça işsizliğin sosyal, psikolojik ve ekonomik sakıncaları ortaya çıkmaktadır. Bunlar (Bulut, 2011: 23; Dinler, 2015: 501);

- Uzun süren işsizlik dönemlerinde bireylerin yaşam standartları düşer,
- Birey ekonomik özgürlüğünü yaşayamaz ve sosyal dışlanma yaşar,

- Çalışma alışkanlıklarının ve sorumluluk bilincini kaybeder,
- Yeni bir işe başvurma motivasyonunu gösteremeyen bireyler, işe girdiklerinde ise çalışma ortamına uyum sağlamakta zorlanırlar,
- İşe yaramadıkları düşüncesine kapılan bireylerin ailevi ve sosyal ilişkileri bozulur,
- Boşanma oranları artar,
- Toplumda hırsızlık başta olmak üzere suç ve intihar oranları artar,
- Ülkenin üretim kaynaklarının tam kullanılmaması atılığa sebep verir,
- İşsizliğin sebep olduğu kaygı, stres ve depresyon bireyin sağlık kaybına ve psikolojik durumuna etki eder.

Sonuç olarak işsizliğin sebep olduğu etkenler başta birey olmak üzere tüm toplumun ve ülkenin refah durumuna etki etmektedir. Türkiye genç oluşumlu bir ülke olduğu için genç işsizliğin durumunu ve nedenlerini de açıklamakta fayda vardır.

2.2.1. İşsizlik ve Genç İşsizliğin Durumu/ Nedenleri

Genç işsizliği Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik Kalkınma İşbirliği Örgütü (OECD)'nün tanımlamasında 15-24 yaş aralığında olan genç nüfusun çalışmak isteğinde olması ve iş bulamaması durumundaki gençleri işaret etmektedir (Erikli, 2021: 382).

Türkiye'nin nüfus piramidine bakıldığında doğurganlık ve ölüm oranlarındaki azalış; uzun ömür yaş aralığının artmasına, ortanca yaşın ve genç yaş aralığında yükselmeye bağlı olarak gökdelen modeli şekline almıştır (TUIK, 2021). Bu bağlam Türkiye'nin genç nüfusunun fazla olduğunu göstermektedir. Fakat diğer Avrupa ülkeleri gibi nüfusun yaşlanma eğilimine girmesiyle bu demografik avantaj ancak 2050 yılına kadar olacağı öngörülmektedir. Gençlere yapılacak eğitim ve istihdam gibi yatırımlar gelecekte ekonomik büyüme sağlayacağından gençliğin sorunlarına değinmek önem arz etmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021). Çünkü ülkedeki genç nüfusundaki artış beraberinde gençlik sorunlarını da oluşturmaktadır. Ayrıca ülkenin çeşitli sorunlarından en çok etkilenen kesimlerden biri de gençlerdir. Bu sorunlarının en başında da işsizlik gelmektedir. Hâlbuki gençlik ülkenin geleceğini etkileyen dinamik ve değişen koşullara en kolay uyum sağlayan bir kesimden oluşmaktadır (Mütevellioglu vd., 2010: 208).

Genel çerçevede genç işsizliği, mikro ve makroekonomik nedenler olmak üzere ayrılmıştır. Mikro nedenler gençlerin kendilerine has istek ve beklentilerinden, etnik köken farklılıklarından kaynaklı oluşan nedenlerdir. Örneğin, sektöre ilk defa girecek olan gençlerin maaş, çalışma ortamı, iş olanaklarının iyi olması gibi beklentilerinden kaynaklanmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 45). Makroekonomik nedenler ise mikro nedenleri kapsayıcı ve genç işsizliğin toplumun genel işsizlik durumuna da etki gösterdiği nedenleri oluşturmaktadır. Bunlar, gençlerin işsiz olması üretime dâhil ol(a)mamasından kaynaklı, ülke ekonomisine katkı sağlayamadıkları için gençlerin dinamik gücünü kullanılmaması, emek kaybı ve eksik istihdamın oluşmasıdır (Darıcı ve Taşcı, 2009: 140).

Küreselleşme, Covid-19 virüsü, işsizlik gibi küresel yaşanan değişiklikler beraberinde bireyler üzerinde pek çok olumlu ve olumsuz yönlerini göstermektedir. Dünyanın genel problemlerinin başında gelen işsizlik sorunu sadece yetişkinlerdeki işsizliği kapsamamaktadır. Türkiye gibi genç ve dinamik nüfusu fazla olan ülkelerin genç işsizliği ciddi bir biçimde artış göstermektedir. Bu sorun en çok ülkenin kalkınma hızını dolayısıyla da gençlerin geleceğini etkileyecektir. Genç işsizlikteki artışla istihdam oranındaki ve işgücüne katılma oranı ters orantılıdır. Bunun sebeplerine bakıldığında genç nüfus, işveren, ülkenin işgücü kaynakları, ülke politikaları gibi etkenlerin etkili olduğu görülmektedir. Genç işsizliğin başlıca nedenleri;

- Eğitimde kalınan sürenin uzaması
- İş tecrübesi olmaması
- Eğitim, yetenekler ve beklentiler ile piyasadaki işlerin benzeşmemesi
- İşveren beklentilerinden kaynaklı (deneyim, ücret, askerlik vb.)
- Yeni iş alanlarının oluşmaması

Bu gibi sebepler genç işsizliğin artışında rol oynamaktadır (Erdayı, 2009: 34; Çivilidağ, 2019: 198-199). Genç işsizliğin artması temelde arz ve talep ile kaynaklanan nedenlere bağlı ağırlık göstermektedir. Talep kaynaklı görüşe göre, artan genç işsizliğin yüksek olmasını, yavaş büyüyen ekonomiye, ekonominin konjonktür ve dönemsel zayıflıklarına ve katı asgari ücretlere bağlamaktadır. Arz kaynaklı görüşe göre, artan genç işsizliğin temel nedeni, istihdam edilmesinin yetersizliğinden ziyade gençlerin istek, beceri veya teşvik eksikliğinden kaynaklanmasına bağlanmaktadır (Freeman, 1971: 1). Arz kaynaklı

görüşü günümüzde genç işsizliğe karşı genellikle işveren kesim tarafından kullanılmaktadır (Akgün, 2019: 34).

Ekonomiyle birlikte işsizliği ve özellikle genç işsizliği en çok etkileyen etken; 2019 yılının son aylarında ortaya çıkan Covid-19 virüsüdür. 11 Mart 2020 tarihine gelindiğinde Covid-19 virüsü tüm dünyayı etkisi altına almasıyla Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiştir. Kısa sürede ölüm oranlarının hızla artmasıyla sağlık sektöründe yoğunlaşma yaşanmış ve bu durum beraberinde karantina sürecine ve birçok iş yerlerinin kapanmasını da beraberinde getirerek, ekonomik durum ve sosyal yaşantılarda yavaşlamaya ve gerilemeye başlamıştır (OECD, 2020: 21). Covid-19 virüsü ortaya çıkmadan önce de genç nüfusun diğer çalışanlara göre hem işsizlik oranı yine yüksek olduğu hem de kendilerine uygun olmayan işlerde çalıştıkları ortaya konulmuştur (UNICEF, 2020: 11). Bu durum dramatikleşirken iş bulmak isteyen her dört insandan biri iş bulamayacaktır. Bu da gençlerin geleceklerini olumsuz yönde etkileyecektir (Tamesberger and Bacher, 2020: 234). Pandemi gençleri istihdam alanında olumsuz etkilerken diğer yandan da küresel çapta değişen talep dengelerinden kaynaklı yeni iş sahaları oluşturma imkânları da azalmaktadır. 15-24 yaş aralığındaki gençlerin hem düzgün işleri de çalışmamalarına hem de uzun vadede işsiz kalma süresinin uzamasına neden olmaktadır (Erikli, 2020: 398). Genç işsizliğin çözümü için ülkenin uygulayacak olduğu ekonomik ve istihdama yönelik canlandıracak politikalara ihtiyaç olduğunu ve gençliğe duyulan ihtiyaç için davranışları etki edecek politikalar uygulanması gerektiğini belirtmiştir (Freeman, 1971: 1). Üniversitelerin sanayi iş birliği çalışmaları son yıllarda gündemdedir. Üniversiteler bilim yuvaları olmakla beraber sektörlerle iş birliği içinde olmaları gerekmektedir. Teknolojiye dayalı gelişmelerle eğitim öğretim programlarında yeni düzenlemeleri gerektirebilmektedir. Gelişmiş bir ülke olmayı hedefleyen devletler öncülüğünün nitelikli insan gücünü yetiştirilmesinde, eğitim öğretim için uygulanacak politikalarla olduğunu belirtilmektedir (Akgün, 2019: 51). Çünkü üniversite eğitimi almış bir bireyin gelir artışıdaki beklentisi gibi toplumunun refah seviyesini ve verimliliğinin artması, işgücü ve istihdamda da artış olması beklenmektedir. Bir birey üniversite eğitimi sürecinde maddi ve manevi kazançları olduğu kadar giderleri de olmaktadır. Bu noktada bu eğitimi almış bireylerin işsizliğinin getirileri daha külfetli olmaktadır (Bulutay, 2005: 36).

2.3. Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı

İş, yaratıcı düşünceyi desteklemesi, benlik saygısını geliştirmesi açısından başarı ve kendini gerçekleştirme gibi olumlu duyguların gelişiminde rol oynayan bir etkidir. İşsizlik ise, tüm ülkelerin ekonomik, toplumsal ve siyasal konularında en önemli sorunların başında gelmektedir. İşsizlikle burun buruna kalındığında ve uzun süre iş bulunamadığında, bireyde; anksiyetenin oluşması ve depresyonun artması, öz-saygının yitimi gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Linn vd., 1985: 504).

Kaygı, genel anlamda yaşamı olumsuz etkileyen ve birey için tehlike olarak yorumlanan bir duygu durumu olup bedensel olarak belirtilerinin olduğu psikolojik bir tedirginlik halidir. Toplumda genel olarak anksiyete, gelecek ile ilgili endişe, karamsarlık, karmaşıklık, çaresizlik ve korku gibi kötü duygu durumu olarak bilinmektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008: 164). Toplumda özellikle gençlerin kaygı düzeyleri artmaktadır. Sınav kaygısı durumluluk kaygısı iken iş bulamama kaygısı sürekli kaygıdır. İş bulamama kaygısı yaşayan genç sürekli normal bir olayda bile stresli olabilmektedir (Basmacı vd., 2017: 71).

Öğrenci, eğitim öğretim sürecinde ilköğretimden başlayarak ortaokul, lise, üniversite ve sonraki aşamalarda da kadar pek çok sınavlara girmektedir. Bazen strese sebep olan eğitim öğretim sürecinde öğrencinin genel kaygısı sınavlar olmasının yanı sıra barınma, maddi sıkıntılar gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamamasından kaynaklı ve aile bireylerinden uzaklık, farklı bir şehirde yaşamak gibi kaygılarda yaşamaktadır. Bu dönemler öğrencilerin gelecek beklentilerinin ve kaygı düzeylerinin en yüksek seviyede olduğu dönemlerdir (Bozkurt, 2004: 53; Aytaç ve Dursun, 2009: 3; Ammar Demirci, 2020: 171). Üniversiteye başlamak genç bireyler için hayatlarındaki önemli adımlardan bir tanesidir. Üniversite eğitim öğretim sürecinin başından sonuna kadar gençler, mezun olduktan sonra bir iş bulma veya işsiz kalma durumunu düşünmektedirler. Gelecek hakkında planlar, meslek seçimi, kariyer başlangıcı, ilişkiler, işsizlik endişesi gibi diğer sorumluluklarla birlikte gençler kaygı yaşamaktadır (Çakmak ve Hevedanlı, 2003: 3).

Gençlerin işsizlik kaygısı yaşamasının en büyük nedenlerinden biri üniversitelerden mezun olanların ekonomideki istihdam daralmasından kaynaklı istihdam edilememesidir. Bir başka neden ise gençlerin eğitimlerine ve becerilerine göre uygun iş sahası olmamasıdır (Tekin, 2015: 151). Çakmak ve Hevedanlı (2005)'nin araştırmasında üniversite 1.sınıf öğrencilerin diğer sınıflardaki öğrencilere göre daha

çok kaygı yaşadıkları bulunmuştur. Bu da üniversiteyi kazanmakla kaygının bitmediğini göstermekle birlikte eğitim öğretim sürecinde yeni disiplinler ve alanlar öğrenirken aynı zamanda staj, iş bulma arayışı gibi yeni başlangıçlarda mücadele ederken kaygıların bitmeyeceğini işsizlik gibi yeni kaygıların ortaya çıkacağını bir göstergesidir. Ülkemiz gençlerinin kaygıları sadece sınavlarla bitmemektedir. Bu yüzden üniversiteye başlamakla kaygıları bitmemektedir. İşsizlik oranlarının artışı, ücret düşüklüğü, mezun olan gençlerin işsiz kalması, işverenlerin yeni mezunlar için iş tecrübe araması, staj imkânlarının az ve verimsiz oluşu gençlerin iş bulma kaygısını arttırmaktadır. Ayrıca iş bulma kaygısı yaşayan bireyin yaşamının her alanında etkilediği görülmektedir (Ammar Demirci, 2020: 171-176). Üniversite ilk sınıf öğrencilerine göre son sınıf öğrencileri daha çok gelecek kaygısı ve iş bulma kaygısı yaşamaktadır. Çünkü üniversite mezunu kişiler arasında işsizliğin çok olması üniversite son sınıflarda olan öğrencilerin iş bulma kaygısını arttırmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2009: 72). Ayrıca iş bulma kaygısının öğrenciler üzerinde psikolojik etkilerini araştıran araştırmalarda iş bulma kaygısının depresyona neden olma durumunun yüksek olduğu ve sürekli kaygı durumuyla stresin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Kıcır, 2010: 85; Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016: 551).

Ülkenin eğitimli gençlerini işsiz bırakan bir toplumun, geleceğine dair umutsuz olması insanlığına, değerlerine ve eğitimli insanına verilen değer gittikçe azaldığını hatta erozyona uğradığını göstermektedir (Mütevellioglu vd., 2010: 227). Ülkemizde işgücünü planlama konusunda eksiklikler olduğundan öğrenciler iş bulma kaygısı yaşamaktadırlar. Bundan dolayı geleceğe yönelik yapılan her uygulamada insana değer veren ve yetiştiren istihdam planlanması yapılması gerektiği önerilmektedir (Bıkmaz, Akça Yağan, 2020: 165).

2.4. Spor Sektöründe İstihdam İmkanları ve Sorunları

Küreselleşen dünyada sınırları ortadan kaldıran bilişim teknolojisi, iletişim teknolojisi, kentleşme, sanayileşmenin hızla büyümesi ve diğer gelişmelerle beraber çeşitli sektörler aracılığıyla birçok iş imkânlarını beraberinde meydana getirmektedir. Sayıları artan iş imkânlarıyla çalışılacak sektör yelpazesi de genişleyip çeşitlenmektedir. Bu da aranan nitelikte birçok iş gücü ihtiyaçlarını doğurmaktadır. Bu durum özellikle sektörlerde aranan nitelikli iş gücü ihtiyaçlarını karşılama konusunda üniversite mezunu bireylerin ön plana çıkmasını sağlamaktadır (Koçak ve Çepni, 2017: 241).

Günümüzde spor, bireyin sağlıklı olmasını, toplumu geliştirmesini ve profesyonel sporcuların uluslararası başarılarla imza atmasında sağladığı faydalarla önemi artmaktadır. Dolayısıyla kazanan başarılarla spor, toplumlar tarafından kabul edilmiş ve sektör içerisinde rekabeti artan bir rant haline gelmiştir. Bu nedenle spor alanında uzman, yeni mezun olacak veya mezun olmuş bireylerin spor sektöründe istihdam edilmesi önem arz bir konu haline gelmektedir (Taşmektepligil vd., 2009: 112).

Spor endüstrisi, dünyada en hızlı gelişen endüstrilerden birisidir. Hızla büyüyen spor endüstrisi, birçok insanın kariyer yapma isteğini de oluşturmuştur (Gillentine vd., 2015: 1). Türkiye’de spor endüstrisinde istihdam edilenlerin yaklaşık %40’ı gençlerden oluşmaktadır. Spor ekonomisindeki büyüme oranlarına bakıldığında ülkelerin büyüme oranının üzerindedir. Bu da spor endüstrisinin genç işsizliğin istihdam sorununu çözebileceğini düşündürmektedir (Mumcu vd., 2019: 2661). Günümüzde yeni spor branşlarının çıkması, federasyonlarının ve kulüplerin kurulması buna bağlı olarak sportif organizasyonların artmasını düşünecek olursak sporun dijital ortamlarda seyredilmesi ve oynanması, sportif faaliyetlerin dergilerde, gazetelerde okunma sayıları, çeşitli amaçlar için mal, malzeme, hizmet ve ülkelerin tanıtımlarında sporun kullanılması spor sektörünün gelişme aşamasını ve spor endüstri boyutunun genişliğini göstermektedir (Dağlı Ekmekçi vd., 2013: 97). Şekil 3’te görüldüğü gibi sporu bir endüstri yapan unsurlar verilmiştir.

Şekil 3. Spor Endüstrisini Oluşturan Temel Unsurlar



(Kaynak: Batmaz vd., 2016:528)

Spor küresel çapta sporcuları, yöneticileri ve içinde bulundurduğu tüm paydaşlarıyla beraber; yönetim, teknoloji, kulüp, pazarlama, reaktif faaliyetlere değin sağlık, esenlik ve istihdam sağladığından bireylerin hayatlarında her geçen gün artarak yer almaya devam etmektedir. Sporun topluma sağlıklı bir birey olmanın yanı sıra eğlence, hoş vakit geçirmek gibi önemli katkıları olduğundan toplumun benimsediği ve git gide büyüyen bir endüstri haline gelmektedir (Katırcı, 2013: 3-4). Büyüyen spor endüstrisi ülkelerin kültürel birer fenomeni haline gelerek sınırlarını günbegün aşmaktadır (Ko, 2013: 205). Aynı zamanda spor, ekonomik, sosyal ve politik gelişmişliğin bir göstergesi olmakla birlikte birçok ülkede kamu hizmeti halinde görülmektedir. Dünya ülkelerinde ekonomik ve sosyal yönden değişiklikler spor örgütlerinde ve organizasyonlarında görülmektedir (Devecioğlu, 2004: 3). Örneğin, Olimpiyat oyunları bilindiği gibi en büyük spor organizasyonunu içerir. Ülkeler ise Olimpiyat oyunlarına ev sahipliği yapabilmek için kıyasıya yarışmaktadırlar. Çünkü ülkeler potansiyel spor tesis yapılarını iyileştirilerek, sportif başarıları hedeflemekle birlikte ülkedeki kültürel değerlerinden turizmine kadar bir cazibe haline getirmeye çalışmaktadırlar. Bu çabada ülkelerin gelir ve gider kaynakları etkilenmektedir. Bu etki ülkeler için uzun vadede ekonomik getirisi olan önemli bir kaynaktır (Batmaz vd., 2016: 532). Ayrıca spor endüstrisi her yıl 480-620 milyar dolar üreterek otomotiv sektörünün iki katı ve film sektörünün yedi katı değer elde etmektedir (Shank ve Lyberger, 2015: 12).

Spor, hizmet sektörü içerisine dâhildir. Spor sektörü içerisinde çeşitli alanlar iç içe geçmiş durumdadır ve spor sektörü diğer sektörlerle doğrudan veya dolaylı yollardan etkileşim içindedir. Örneğin; eğitim, sağlık, gıda, turizm, tekstil, medya, eğlence, otomotiv, elektronik, peyzaj sektörleri gibi birçok sektörle ilişkilidir. Ayrıca spor, insanlara sosyal mesajlar vermek için iletişim aracı olarktan da kullanılmaktadır. Bu da spor sektöründen beklenen büyümenin yeni istihdam yollarını açacağı anlamına gelmektedir (Mumcu vd., 2019: 2652).

Covid-19 pandemisinin işgücü dâhilinde genç işsizliği etkilediği gibi yine gençlerin nüfusunun en çok dâhil olduğu çalışma sektörlerini de etkilemiş ve gençlerin işlerini kaybetme riskini de ortaya çıkarmıştır. Çünkü gençlerin en çok içinde bulunduğu sektörler ağırlıklı olarak perakende satış, konaklama, spor ve eğlence sektörüdür (ILO, 2020: 13). Spor sektörünün endüstri boyutundaki potansiyeli ve önemi göz önüne alındığında, içerisindeki işletmeler, federasyonlar, devlete bağlı spor

kurumları ve kulüpleri istihdam edilecek olan nitelikli fayda sağlayacak spor yöneticilerine ihtiyacı duymaktadır (Gündoğdu ve Sunay, 2006: 54-55; Ko, 2013: 206). Örneğin, spor yöneticilerinin değişen yeniliklere uyum sağlayacak, bilgiye çeşitli kaynaklardan en kısa süreden elde edebilecek ve bilgiyi özümseyerek spor yönetiminin içindeki sorunları çözmek için uyarlayabilecek bilgi ve beceriye sahip istihdam edilecek yöneticilere ihtiyaç vardır (Gündoğdu ve Sunay, 2006: 55). Bu sebeple, eğitim programlarını incelemek, öğrencinin potansiyelini belirlemek, eleştirel öğrenmeyi ve düşünmeyi sağlayabilmek, sağlıklı tartışma ve sosyal adaleti teşvik edici olmak gelecek adına önem taşımaktadır (Skinner ve Gilbert, 2007: 126-130).

Son yıllarda gündemde başlıca “herkes için spor, yaşam boyu spor” gibi mottolarla ülkelerde spora katılımı arttırmak, spor bilincini yaygınlaştırmak, spor ve rekreasyon amaçlı mal ve hizmet sunmak gibi faaliyetleri genişletme çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalar esasen toplumu spora alıştırmak ve sporu bir kültür haline getirmeye amaçlanmaktadır. İki taraflı bir durum söz konusu olmaktadır; toplumu spor merkezlerine veya rekreatif alanlara egzersiz yapmaları için yönlendirirken bir yandan da tesis, mal, hizmet sunmak için eksikler giderilmesi gerekmektedir. Yapılan spor tesis ve merkez sayıları yalnızca toplumun ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olmamaktadır. Sporun endüstrileşmesiyle de spor yönetiminden, ekonomisine, pazarlamasına, işletmesine ve psikolojisine değin eğitilmiş insana ihtiyaç doğmaktadır. Spor kulüplerinde, federasyonların bünyesinde, ulusal ve uluslararası spor örgütlerinde, Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde, işletmelerde vb. bireylerin istihdam etmesini amaçlanmıştır. Buralarda istihdam edilecek yeterli sayıda da eğitilmiş personele ihtiyaç vardır (Sunay vd., 2002: 58). Ayrıca 2001’de dâhil olduğumuz Bologna Süreci ve 2003 yılında “Spor Bilimleri Eğitimi Avrupa Yükseköğretiminde Uyumlaştırma” (AEHESIS) uygulanması ile spor ile ilgili temel 4 alan olarak “Spor Yönetimi”, “Beden Eğitimi Öğretmenliği”, “Rekreasyon”, “Antrenörlük Eğitimi” tanımlanmıştır (AEHESIS, 2006: 1). Ayrıca nüfusun ve üniversitelerden mezun olan gençlerin sayısı arttıkça ve spor sektörünün büyümesiyle istihdam ihtiyacı gündemde olmaktadır (Taşmektepligil, 2009: 112; Özer ve Çolakoğlu, 2017: 8).

2.5. Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısıyla İlgili Literatür Araştırması

Türkçe ve uluslararası literatür incelendiğinde kariyer farkındalığı ve iş bulma kaygısı ile ilgili araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmalar sonucunda konuyla ilişkin yapılan araştırmalar aşağıdaki gibidir;

Ünlü vd. (2021)'nin Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören 1. 2. 3. ve 4. sınıf öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada; puan sıralamasında ikinci sırada, hayata karşı olumsuz tutum sahibi ve gelecekleri hakkında kaygılı yaklaşımı ifade eden kategori yer almıştır. Öğrencilerin dediklerine göre bu durumunun sebepleri, ekonomik yetersizlikler, yönetsel adaletsizlikler ve kariyer başlangıçlarında yer alan KPSS sınavının bir engel olduğu cevapları yer almıştır.

Bıkmaz ve Akça Yağan (2020), üniversitede farklı bölümlerde öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya yönelik sürekli kaygı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm, yaşadığı şehir, dil bilme durumu ve yaşadığı şehrin iş imkânları iş bulmaya yönelik sürekli kaygı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Ertekin (2020)'in araştırmasında, Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ile kariyer farkındalığı arasındaki ilişki hakkında bilgi vermektedir. Araştırma, cinsiyet, bölüm ve yaş değişkenlerine göre öğrencilerin kariyer farkındalıkları arttıkça girişimcilik düzeylerinin de arttığı ortaya konulmuştur.

Ammar Demirci (2020)'nin araştırmasında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısının okula bağlılığa olan etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucunda, basit tesadüfî örnekleme seçilen farklı üniversitelerden ve bölümlerden öğrenim gören üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısının okula bağlılıklarını azalttığı ortaya konulmuştur.

Öztürk (2020)'ün doktora araştırmasında oluşturulması amaçlanan kariyer gelişim programının üniversite öğrencileri üzerindeki kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisinde; kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığının artmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş sahalarının artması ve mesleklerin değişim dönüşüme uğramasından dolayı profesyonel anlamda

üniversite yıllarındaki öğrenciler için kariyer gelişim programları, kariyer danışmanlığı ve kariyer rehberliği; öğrencilerin doğru kararlar verilebilmesi için gerekli olduğu gösterilmiştir. Araştırma sonucunda, dönemin getirdiği iş sahası ve mesleklerin karmaşıklaşması öğrenciler için kariyer önemini ve farkındalığını ön plana çıkarması açısından önemli rol oynadığı belirtilmiştir.

Efe (2020)'nin yüksek lisans tez araştırmasında, sınıf rehber öğretmenleri ile yürütülen kariyer planlaması derslerinin konsültasyon çalışmalarının deney grubundaki ve kontrol grubundaki 8. sınıf öğrencilerin kariyer farkındalıklarının karşılaştırılarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Z kuşağı öğrencilerinin ilgileri ve ihtiyaçları gereği eğitim politikalarının şekillendirilmesi gerekmektedir. Araştırma sonucunun rehberlik programlarının gözden geçirilmesi gerektiğinin yararlı olacağı belirtilmiştir. Verilen Rehberlik ve Kariyer Planlama dersi öğrencilerin kariyer farkındalıklarına olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır.

Mutlu Yaşar ve Turgut (2020)'un araştırmasında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği bölümlerindeki son sınıf 226 tane öğrencilerin işsizlik kaygısının orta yükseklikte olduğu ve en yüksek alt boyutunun eksik istihdam olduğu açıklanmıştır. Araştırmada işsizlik kaygısının cinsiyete göre farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Abacıoğlu (2019)'nun araştırmasında sağlık alanındaki lisans öğrencilerinin iş bulma kaygısı ve kariyer geleceği algı düzeylerini incelemektedir. Durumluluk-Sürekli Kaygı envanterini, Kariyer Geleceği ölçeğini ve katılımcıların iş piyasası hakkında algıladıkları bilgiye ilişkin ifadelerinin kullanıldığı araştırmada, kadın öğrencilerinin iş bulma kaygıları erkek öğrencilere göre yüksek çıkmıştır. Araştırmanın sonucunda sürekli kaygı ile işe ait algılanan bilgi ile ilişkisinde anlamlı pozitif yönde korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir. Ayrıca 1/3'ünün iş bulma konusunda umutsuz oldukları belirtilmiştir. Fakat öğrencilerin çalışma isteklerinin olduklarına ve alanlarında kariyer planları yaptıklarını gösterdiği vurgulanmıştır.

Erdoğdu (2019) yüksek lisans tez araştırmasında ilköğretim Fen Bilimleri dersinde öğrencilerin kariyer farkındalıklarına yönelik motivasyonlarını ve algı gelişimlerini incelemektedir. Araştırma, nitel bir araştırmadır. 7.sınıf öğrencilerine görüşme, kayıt tutma, yaşam öyküleri, meslekleri tanıyorum testi, kelime ilişkilendirme testi, arkadaş görüşleri gibi yöntemlerle kariyer gelişimlerine yönelik çalışmalar

uygulamıştır. Araştırma sonucunda varılan öz-incelemede araştırmacının öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı sağladığının ve branş fark etmeksizin öğretmenlerin, öğrencilerinin kariyer gelişimlerine destek sağlamaları gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araç Ilgar ve Cihan (2019)'ın araştırmasında Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören toplam 18 öğrencinin gelecek kaygısı, mesleki kaygı ve sektörle ilgili beklentilerini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarında mezuniyet sonrasında öğrencilerin istihdam alanlarının yetersiz olduğundan gelecek kaygısı yaşadığı ve devletin Spor Yöneticiliği çalışma alanlarıyla ilgili kanuni düzenleme yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

İşlek (2018)'in Akdeniz bölgesinde Spor Yöneticiliği bölümü bulunan 5 üniversitede öğrenciler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, 502 öğrencinin işsizlik kaygısının ve sürekli kaygının yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin okuduğu üniversitelere göre işsizlik kaygısı, depresyon ve kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonucunda Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin geleceklerinden umutsuz olduğu, işsizlik kaygısı, depresyon ve sürekli kaygı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yazıcı ve Koçak (2018) literatür taraması şeklindeki araştırmasında Türkiye bazında hızla büyüyen spor sektörünün gelişme durumunu ve spor yöneticiliği kariyeri arasındaki ilişkiyi vurgulamış ve birçok araştırmada mezun olan öğrenci sayısı ile istihdam durumları ters ilişkili bulunduğu ortaya konulmuştur.

Şaşmaz Ataçoğlu ve Zelyurt (2017)'un araştırmasında Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarının işsizlik deneyimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin mezun olur olmaz iş bulamadıkları, kendi alanlarının dışında işlerde çalıştıkları, mezunların yaşadıkları illerdeki kamu sektöründe yeteri kadar istihdam sağlanmadığından özel sektörde iş bulmaya yöneldikleri belirtilmiştir. Özellikle küçük şehirlerde iş imkânların azlığı ve ülkenin doğu illerine gidildikçe hem kamu hem de özel sektördeki iş bulma sürecinin zor olduğu ve özel sektörde istihdam güvencesinin yokluğu, işlerin düşük nitelikte ve düşük ücrette olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda kamu ve özel sektör kurumlarının mezun sayısı ile orantılı planlama yapılması gerektiği belirlenmiştir.

Colston vd. (2017)'nin araştırmasında üniversite eğitimi öncesi öğrencilere verilen mühendislik bilgileri, öğrencilerde kariyer farkındalığının oluşturulmasını ve

mühendislik kariyerleri ile ilgili ilgi oluşturacağı belirtilmiştir. Bu araştırma mühendislik eğitimi veren akademisyenler ve fen bilgisi öğretmenlerinin iş birliği ile gerçekleştirilmiştir. Spor Bilimleri öğrencilerine de kariyerlerine başlamadan önce spor sektörü hakkında bilgi verilmesi öğrencilerin kariyer ilgilerini arttırabilir.

Wahed ve Hassan (2016)'ın 442 tane tıp fakültesi öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, birinci sınıftan son sınıfa doğru yaş ve sınıf düzeyleri arttıkça stres, kaygı ve depresyon seviyeleri artmaktadır. Düşük ve çok düşük sosyoekonomik durumu olan öğrencilerin de kaygılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca stres, kaygı ve depresyon puanları evli olmayan öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır.

Erdoğan ve Akin (2016)'nın araştırmalarında hemşirelik son sınıf öğrencilerinde, işsiz kalma endişesi olmamakla birlikte mezun olduktan sonra karşılaştıkları sorunları bilmedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlası mesleklerini önermemekte ve iş bulmak için Kpss'ı tercih ederek kamu kurumlarında çalışmak istemektedirler.

Çetin ve Karalar (2016)'ın araştırmalarında, X, Y ve Z kuşağının iş ile ilgili sahip olduğu özellikleri ve düşüncelerini derlenmiştir. Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer kavramlarının açıklaması yapılmıştır. Edirne ve İstanbul ilinde iki devlet lisesi ve iki devlet üniversitesinde lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans öğrenim gören 1825 öğrenciden elde edilen verilerin sosyo-demografik özelliklerin etkilediği tespit edilmiştir.

Korkut ve Keskin (2016)'nin üniversite öğrencilerinin kariyer algıları araştırmasında Dicle Üniversitesi İİBF İşletme bölümünde öğrenim gören 125 öğrencinin kariyer algılarını metaforik bir analiz çalışmasıyla ele alınmıştır. Katılımcılar, kariyer ile ilgili 70 metaforik geliştirip bunların yalnızca 5'i olumsuz metaforlar kullanmışlardır. Bu da katılımcılar için kariyer kavramını olumlu algıladıkları belirtilmiştir.

Suzek Birkollu ve Ekizoğlu (2016)'nın KKTC vakıf üniversitesi kapsamlı araştırmalarında, 100 lisans öğrencilerinin iş bulma kaygıları hakkındaki görüşlerinin ve endişelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın betimsel analiz yöntemiyle yapılmasının sonucunda öğrencilerin iş bulma kaygılarının yüksek olduğu ve kaygının nedenleri ise, maddi yetersizlikler, eğitim kalitesi ve mevcut öğrenci sayısının çok olması kaygıyı etkileyen faktörler olduğu sonucuna varılmıştır.

Tekin (2015)'in Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki farklı fakültelerden 441 tane son sınıf öğrencileri ile yaptığı araştırmada, işsizlik kaygısının durumluluk kaygı, stres ve depresyonla ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları, son sınıf öğrencilerin işsizlik kaygılarının yüksek olduğu belirtilmiştir.

Uzuntarla vd. (2015)'nin üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada; kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre yüksek seviyede kaygı yaşadıkları ve Türk toplumunun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı ve üniversite eğitim öğretim sürecinin zorluğunun etkilediği sonucuna varılmıştır.

Tuncerli (2014)'nin yüksek lisans tezinde kamu kurumlarında memur unvanıyla çalışan personelin kariyer algısını değerlendirmektedir. Bu çalışma Ankara ili merkez sınırları içerisinde memurların kariyer algılarını ve kariyer planlamasında hangi aşamada olduğuna dair bakış açısı kazandırmaktadır.

Karakaya vd. (2013)'nin 2010-2011 eğitim öğretim yılında üniversiteler arası Futbol Türkiye Şampiyonası'nda farklı illerden gelen ve farklı bölümlerde okuyan 144 sporcu öğrenci ile sınırlı çalışmada kariyer değeri algılarını, demografik sorularda yer alan üniversite, fakülte/yüksekokul, eğitim seviyesi, yaş değişkenlerine göre araştırılmıştır.

Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu (2013)'nin araştırmalarında Anadolu Üniversitesi'nin ön lisans ve lisans olmak üzere toplam 2901 mezun öğrenci ile yapılan çalışmada, öğrencilerin kariyer kavramı ve kariyer planlamaları ile ilgili farkındalıklarının belirlendiği bir çalışmadır. 2011 yılında soru formuyla toplanan verilerde kariyer planlaması için yönlendirme yapılmadığı, maddi kaygıların kariyerin önüne geçtiği gibi bulgulara ulaşmışlardır. Cinsiyet açısından kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre kariyer farkındalığı yüksek olduğu açıklanmıştır.

Sibson (2011)'in Batı Avustralya'daki lisans öğrencilerinin boş ders seçimleri için seçtikleri derslerinin, gelecekleri için kariyer karışıklığındaki oluşabilecek sorunların giderilmesi için yönetildiği açıklanmıştır. Öğrencilerin kariyer seçimleri hakkında bilgi edinilir bu da programı veren tarafından derslerin daha gerçekçi olmasını sağlar ve gelecekte iş memnuniyetsizliğinin önüne geçer. Aynı zamanda endüstrinin ihtiyaçlarını karşılamasında kaliteli öğrenciyi çekebileceği belirtilmiştir. Araştırma

sonucunda, öğrencilerin spor endüstrisinde iş fırsatlarını ve gelecekteki kariyer yollarını görebilmelerinde etkili olduğu görüşü açıklanmıştır.

Mütevellioğlu vd. (2010)'nin araştırmasında Akdeniz Üniversitesi'ndeki farklı bölümlerden toplam 850 öğrencinin meslekleri hakkında geleceklerine ne ölçüde umutlu ve kaygıyla baktıklarını ve toplumun geleceğine duydukları güven arasındaki ilişkiye bakmak amaçlanmıştır. Öğrencilerin %17'si liseyi Ege Bölgesi'ndeki bir lisede okumuşlardır. Araştırma sonucunda; %46'sının iş bulma umutlarının olmadıkları, %58'sinin ise Türkiye'nin geleceğine güven duymadığı ortaya çıkmıştır.

Çoban (2009)'ın Eğitim Fakültesindeki 321 tane son sınıf öğrenci ile öğretmenlik mesleğine tutumları ve kaygı düzeyleri araştırmasında, öğrencilerin çoğunluğu bölümlerini isteyerek seçtiklerinden olumlu bir tutum yansıtmaktadır. Fakat bölümlerine karşı olumsuz tutumda olan öğrencilerinde iş bulma kaygısı yaşadıklarını sonucuna varılmıştır.

Taşmek vd. (2009)'nin iki farklı üniversitede Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda (BESYO) öğrenim gören öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, öğrencilerin işe yerleşme sorunları ve iş alanlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Son sınıfa gelen öğrencilerin sektörel istihdam beklentileri zayıflamıştır. Araştırma sonuçları, Türkiye'de BESYO öğrencilerinin istihdam sorunlarının olduğunu ortaya koymaktadır.

Yıldız ve Özdağ (2008)'in araştırmalarında Balıkesir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda toplam 90 öğrencinin istihdam ile ilgili görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarında, öğrencilerin mezun sayısı ile istihdam sayısı arasındaki orantısızlık git gide büyüceğine dair ifadeye çoğunluk tamamen katılmaktadır. Ayrıca bölümlerinin gelecekte daha kaliteli spor hizmeti sunabilmeleri için öğrenci sayısını azaltmak amacıyla ikinci öğretim programlarının kapatılması önerisi verilmiştir.

Ersoy Kart ve Erdost (2008)'un üniversiteden mezun olacak 287 tane öğrencinin işsiz kalma endişesini benlik saygısıyla nasıl etkilendiğini incelediği araştırmalarında, öğrencilerin çoğunluğunun iş tecrübesinin olmadığını ve olanlarının ise meslekleriyle bağlantılı işlerde çalışmadığı belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, öğrencilerin ilk iki yıllarında iş bulma konusunda daha iyimser oldukları, mezun olmaya yaklaştıklarında

ise eğitimleri konusunda kendilerini, aileleri ve arkadaşlarının gözünde prestij kaybı olarak gördüklerini ortaya konulmuştur.

Cooke vd. (2006)'nin psikolojik iyi oluş üzerinde yaptığı araştırmalarında, üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin ilk yıllarının son yıllarına göre psikolojik olarak daha kaygılı olduğu bulunmuştur. Üniversiteye giren öğrenci sayısı arttıkça iş bulmanın zor olduğunu ve öğrencilerin hayatları gittikçe baskı altında olduğunu; bu da öğrencilerin üniversiteden mezun olurken daha iyi dereceyle mezun olma baskısını daha fazlalaştığını belirtmektedir.

Turgut vd. (2004)'nin araştırmalarında, çeşitli üniversitelerin Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin bölümü seçme nedenleri ve bölümden beklentilerini incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucu, öğrencilerin çoğunluğu mezun olduktan sonra istihdam kaygısı taşıyacakları ve bölüm değiştirmek isteseler çoğunluğu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünü seçmek istedikleri tespit edilmiştir.

Cassidy (2001)'nin 148 tane beyaz yakalı erkekle yaptığı araştırmasında kendisini işsiz olarak sınıflandıran bu bireylerin işsizlikle başa çıkmaya göre psikolojik sorunlarla başa çıkarken daha çok sorun yaşadıkları belirtilmiştir. Araştırmada, işsiz bireylerin düşük yaşam standartlarında yaşadıklarını ve işsiz olan bireylerde öz saygı kaybının olduğu ortaya konulmuştur.

Z Kuşağı ile İlgili Çalışmalar;

Literatürde Z kuşağı ile ilgili olarak özellikleri ve diğer kuşaklarla arasındaki farklılıkları, örgütlerdeki yeri ve yansımaları, yönetsel farklılıkları, iş yaşamına atılmış olan kuşakların yöneticilerinin beklentileri, kuşakların iş değerleri ve tutumları, kuşakların çalışma ortamlarından beklentileri gibi çalışmalar yer almaktadır (Erden Ayhün, 2013; Şenturan vd., 2016; Yıldırım alp ve Güvenç, 2020). Bu çalışmalar sağlık, siyaset, yönetim, turizm, medya ve eğitim gibi sektörlerde araştırılmıştır (Yazıcı, 2019; Baykal, 2019; Şahbaz, 2019; Sarıoğlu, 2018; Somyürek, 2014).

Yıldırım alp ve Güvenç (2020)'in araştırmalarında, Z kuşağının sahip oldukları özelliklerinden dolayı çalışma ortamı ve beklentilerine ilişkin Z kuşağını tanımlayan ve iş yaşamında yer alacak bu kuşak için çalışma ortamındaki sınırlarını ve kapsamalarını çizen bir araştırmadır. Araştırma sonucunda, Z kuşağının yönetim çalışanları ve çalışma

arkadaşları arasındaki ilişkilerinde esneklik, değer görme, iş birliği odaklı beklentilerinin olduğu ve çalışma ortamlarından ise eğlenceli, ergonomik ve çeşitli ofis ortamları gibi beklentilerinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Solmaztürk ve Gürer (2020)'in X, Y ve Z kuşaklarının kariyer uyum yetenekleri bakımından incelendiği araştırmalarında, kuşaklarının özellikleri tanımlanmıştır. Artık çeşitli kuşaklarının bir arada çalışması kuşak çatışmasını oluştururken, diğer taraftan kuşakların birlikte kariyer uyumlarının sağlanması önemli olarak görülmüştür. Araştırma sonucunda kariyer uyum ölçeğinin kaygı ve kontrol boyutlarında; Y ve Z kuşağının kaygı düzeyleri X'e göre yüksek ve Y kuşağının Z kuşağına göre kontrol düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yılmaz ve Uludağ Güler (2020)'in yapmış olduğu araştırmalarında Türkiye'de istihdamda yer alan ve yer alacak olan Y ve Z kuşağının; 2011 yılında ülkelerinde iç savaştan dolayı göç etmiş olan Suriyeli göçmenlerin istihdamda yer almalarının, Türkiye'deki Y kuşağı akademik personellerin ve Z kuşağı öğrencilerin bakış açısıyla tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda Y kuşağı için Suriyeli istihdamda yer aldığı tekstil, otomotiv ve tarım gibi sektörlerinde çalıştıklarından işgücünde yer almalarına olumlu baktıkları belirtilmiştir. Z kuşağının ise, Suriyeli göçmenlerin istihdamda yer almalarının gelecekleri için dezavantaj oluşturduğu ve rekabetin artmasını ifade etmişlerdir. Bu da Z kuşağı için iş imkânlarını kısıtladığından dolayı işsizlik kaygısını oluşturduğu ifade edilmiştir.

Şahin Kutlu vd. (2019)'nin Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi'nde 205 tane son sınıf İİBF öğrencilerine yaptığı araştırmada, öğrencilerin işsizlik kaygısı yaşadığını ve okul not ortalaması ile işsizlik kaygısının paralel olduğu belirtilmiştir.

Özen (2019)'in Y ve Z kuşaklarındaki taekwondocu sporculara yapmış olduğu araştırma, diğer bölümlerden ayrılarak spor alanında kuşak çalışması yapılan ilk yüksek lisans tez çalışmasıdır. Sporculara çok boyutlu mükemmellik düzeylerinin sporda güdülenme ve başarı motivasyonu arasındaki ilişki ölçülmüştür.

Yazıcı (2019)'nın sağlık sektöründe yapılan araştırmasında Z kuşağının iş yaşamından beklentileri, iş ve meslek yaşantısına dair algılarını belirlerken sağlık sektöründe X ve Y insan kaynaklarına mensup yöneticilerinde Z kuşağından neler beklediklerine dair Dünya'da ve Türkiye'deki çalışmalarla bilgiler sunan bir çalışmadır.

Ardıç ve Altun (2017)'un “Dijital Çağın Öğreneni” araştırmalarında, tarama modeliyle kuşakların ait oldukları dönemin özellikleri hakkında açıklama yapılmış, Z kuşağının dijitalleşme ile çağın öğrenenlerini desteklemektedir. Örneğın; öğrencilere çağın ihtiyaçlarına uygun yeteneklerinin geliştirilmesine imkân verilmesi, eğitim içeriklerinin Z kuşağının beklentilerine dair gelecek müfredat çalışmalarının yapılması açısından Z kuşağının önemi belirtilmiştir.

Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016)'ın çalışması 4 farklı fakülteden toplam 441 dördüncü sınıf lisans öğrencileri üzerinde yapılmıştır. İşsizlik kaygı düzeylerini ve stres düzeylerini belirleyen soru formları kullanılmıştır. Üniversite öğrencilerinin en büyük kaygıları gelecek kaygısıyla ilişkili işsizlik kaygısı olduğu belirlenmiştir. Sağlık Bilimleri Fakültesinde son sınıf öğrencileri istihdam alanlarının geniş yelpazede olmasından dolayı işsizlik kaygısı söz konusu değildir.

Üstün vd. (2014)'in araştırmalarında Amasya Üniversitesi'nde fakülte ve yüksekokullardaki toplam 688 öğrenciye iş bulmaya yönelik umutsuzluk düzeyi araştırılmıştır. Öğrencilerin fakülte ve yüksekokullarındaki bölümlerinden de kaynaklı umutsuzluk düzeyi değişmektedir. Toplam 11 bölümden biri Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü en yüksek umutsuzluk düzeyi puanına sahipken en düşüğü Okul Öncesi Öğretmenliği bölümü belirlenmiştir.

Erden Ayhün (2013)'ün araştırmasında kuşak farklılıklarının iş yaşamına başladığında daha belirgin çıktıkları olmaktadır. Bu durumun örgütlerdeki performansı etkilemekte olduğu ve yönetim kademesinde çalışanların kuşak farklılıklarını yönetebilmesinin önemi açıklanmıştır.

Dursun ve Aytaç (2009)'ın yaptığı araştırmalarında üniversite ilk sınıf öğrencilerine göre son sınıf öğrencileri daha çok gelecek kaygısı ve iş bulma kaygısı yaşadıkları tespit edilmiştir. Çünkü üniversite mezunu kişiler arasında işsizliğin çok olması üniversite son sınıflarda olan öğrencilerin iş bulma kaygısını arttırdığı belirtilmiştir.

Literatürde kuşaklarla ilgili yapılan araştırmalar çeşitlilik göstermektedir. Bu çalışmalar kuşakların özellikleri ve farklılıkları, Z kuşağının iş yaşamından beklentileri, kariyer uyumları gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır. Üniversite öğrenimi gören öğrencilere yönelik kariyer farkındalıklarını oluşturabilmek için kariyer danışmanlığı merkezlerinin kurulması, kariyer yollarını netleştirebilmek ve kariyer karışıklığını

çözebilmek için öğrencilere kariyer ilgili derslerin verilmesi gerektiği ve böylece öğrencilerde kariyer farkındalıklarını oluşturulabileceklerinin önemli bir rolü olduğunu vurgulanmıştır. Tüm bu yapılanma aslında genel işsizlik içerisinde genç işsizlik payındaki etkiyi aza indirebilmek olduğunu düşünmekteyiz. Çünkü yapılan araştırmalarda öğrencilerin son sınıflara doğru kaygı durumunun arttığını ve işsizlik kaygısının sürekli kaygı durumu içerisinde olduğu belirtilmiştir. Yeni kurulan üniversite sayısının artması ve eğitim programlarında ikinci öğretiminde olması mezun olmuş ve mezun olacak olan öğrenci çıktısıyla istihdam dengesizliğini oluşturulduğu böylece öğrencilerde iş bulma kaygısı yaşadıkları belirtilmiştir. Özellikle son sınıflarda öğrencilerin spor sektöründe içerisinde istihdam beklentilerin zayıf olduğu belirtilmiştir. Fakat yapılan literatür taramasında spor sektörünün gelişmesi durumu ve bu durumun yeni istihdam imkanlarının açacağını bu doğrultuda Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı” belirtilen araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla araştırmamızın bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağını düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Z KUŞAĞI SPOR BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ALGISI VE İŞ BULMA KAYGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Günümüzde artık çeşitli alanlarda uzmanların, eğitimcilerin, siyasetçilerin, bireylerin Z kuşağı terimini çok sık kullanmaya başladıkları görülmektedir. Kimi bu terimi kuşağa yönelik bir sitem olarak kimisi de kuşağın teknolojik yatkınlıklarının getirmiş olduğu olumlu veya olumsuz özelliklerle birlikte kullanmaktadırlar. Z kuşağı bazen dünyadaki haklarını aramak amacıyla kendisi ve kendisi gibi bireylerin eşitsizliğe karşı haklarını savunmak için sosyal medyada bazen de işsizlikten dolayı veya içecek bir çorba bulamadıkları zamanlarda hakkını savunmaktan pes edip intihar ettikleri haberleriyle görülmektedir. Araştırmacılar kuşak adı ne olursa olsun X, Y ya da Z her dönemin şartlarına göre o dönemin bireylerinin de şekillendiğini ve etkilendiğini kabul etmektedirler. Bu yüzden kuşaklar dönemin/tarihin sesi olmaya devam etmektedir. Tıpkı 1945-1964 yılları arasında doğmuş Bebek Bombardımanı kuşağının savaş sonrası bir neslin bireyleri olarak nüfus artış hızını etkiledikleri gibi. Şimdi de 2000 ila 2020 yılları arasında doğan Z kuşağının küresel terör, küresel iklim değişikliği, bitcoin, pandemi, ekonomik çalkantı, yetenek kıtlığı, mülteci sorunu vb. problemlerle karşı karşıya kaldığı gibi. Örneğin 2019 yılında İsveçli Greta Thunberg küresel iklim değişikliği karşısında “iklim için okul grevi” kampanyasında öfkesini haklılığıyla bürüyerek tüm dünyada yankı ve farkındalık oluşturmuştur. Bu etkiden sonra Time dergisi Thunberg’i 2019 yılının dünyayı en çok etkileyen en genç kişisi seçmiştir. Z kuşağı yaşadığı dünyada, bilinçli ve farkında olmaya çalışmakta ve mücadele etmek için harekete geçecek, kitleler üzerinde ses getirecek güce, hayallerine dair umutlara sahiptir. Kısaca dünyanın her yerindeki Z kuşağının mücadele verdiği bir umudu vardır. Bu yüzden toplumdaki keskin değişiklikler için Z kuşağının yeri önemli görülmektedir.

Günümüzde toplumların mücadele verdiği önemli konulardan birisi iş bulma sorunudur. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin başlıca sorunlarından biri olan işsizliğin içerisindeki payın çoğunluğunu gençlerin işsizliği oluşturmaktadır. Bu durumun farkında olan Z kuşağı, işsiz kalmamak ve geleceklerinde ekonomik özgürlüğe sahip olabilmek, sağlık ve sosyal olanaklara daha rahat ulaşabilmek, işgücü piyasasına girdiklerinde iyi bir kariyer elde edebilmek için üniversite eğitimine yönelmektedir. Öğrenciler genellikle birinci sınıftan ikinci sınıfın sonlarına doğru üniversiteye,

akademisyenlere, fiziksel ve sosyal çevreye uyum sağlama ve alışma sürecindedirler. 3. ve 4. sınıflarda ise öğrenciler eğitim gördükleri alana ve ilgili uzmanlık derslerine yönelmektedir. Dönemlerde ya da dönem aralarında gönüllü veya zorunlu staj imkânlarından yararlanarak kariyerlerinin başlangıç aşamasına bir ön hazırlık yapmaktadırlar. Fakat pandeminin (Mart 2020-Ocak 2022) uzun süren sağlık sorunlarına neden olması, karantina süreçleri ve ekonomik gel-gitlerin yarattığı sıkıntılı süreçler gibi birçok olumsuz etken öğrencileri de olumsuz etkilemiştir. Örneğin, pandemiden dolayı stajını hiç yapamayan veya alan ve uzmanlık derslerini online yürüten öğrencilerin zorluk yaşamış oldukları düşünülmektedir. Öğrencilerin kariyerini etkileyecek bu süreç, öğrencilerin mesleki geleceklerini, kariyer planlamalarını iş yaşamına adım atmada kaygılarını ve psikolojik dayanıklılığını etkilemektedir (Alınacak vd., 2021: 25). Bir diğer açıdan ise bu süreçte öğrenciler için kariyer algılarına etki edecek şekilde deneyimsiz, çaresiz ve özgüvensiz hissettikleri zamanlar ve kaygılı hissettikleri durumlar yaratmış olabilir.

Öğrenciler üniversite 3. veya 4. sınıfta KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) sınavına çalışmaya ve staj yapmaya başlamaktadırlar. Bu öğrenciler hem sınavlara çalışarak hem de staj yaparak bir yandan da gelecekleri için iş bulma arayışındadırlar. Yeni kurulan üniversitelerin sayısındaki artış ve üniversite öğrenimi gören öğrencilerin sayısındaki artış oldukça mezun olan öğrencilerin sayısında da yığılma olmaktadır. Kendi dönemlerinde atanamayan mezun öğrenciler bir sonraki seneye sınavlara hazırlanıp kamu kurumlarına atanmayı beklemektedirler. Dolayısıyla iş bulma arayışında olan bireylerin sayısı da doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu durumun bir yandan iş bulamayan bireylerin yığılmasına bir yandan da KPSS sınavı gibi sınavlarla kamu kurumlarına yapılan atamaların yetersiz kaldığı gerçeğiyle bireylerde iş bulma kaygısını oluşturduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte bir işte çalışacak bireyden aranan kriterler arasında üniversite mezunu olmak yeterli olmamaktadır. İşverenler deneyimli ya da donanımlı bireyleri tercih etmektedir. Bu durumda mezun olmuş ve iş bulamamış bireylerde olan yığılma ve iş bulma sorunlarını gören Z kuşağının da iş bulma kaygısı yaşamaya başlaması olasıdır. Ayrıca sporun endüstrileşmesiyle birlikte spor yönetiminden, ekonomisine, pazarlamasına, işletmesine ve psikolojisine değin eğitilmiş insana ihtiyaç doğmuştur. Spor kulüplerinde, federasyonların bünyesinde, ulusal ve uluslararası spor örgütlerinde, Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde, işletmelerde vb. eğitilmiş bireylerin istihdam edilmesi amaçlanmıştır. Spor sektöründe

kariyer yelpazesinin oldukça genişlemesi ve tekstil, gıda, hizmet gibi diğer sektörlerle iş birliği içerisinde bir dinamiğe sahip olması istihdam edilecek Z kuşağı için yeni istihdam oluşturmaktadır. 1995 ve üzeri yıllarında doğan Z kuşağı bireyleri özellikleri gereği; değişen ve dönüşen meslekler, dijitalleşme ve spor sektörünün büyümesiyle gelecekte bu sektör içerisinde yer alma gayretinde olacaktır. Bahsedilen bu nedenlerle Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin iş bulma kaygısını araştırmak araştırmacı tarafından önemli bir konu olarak görülmüştür.

Bahsedilen bu nedenlerle bu araştırmanın ana amacı, günümüzde işgörenlerin önemli bir kısmını oluşturan ve önümüzdeki yıllarda da oluşturmaya devam edecek olan Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algıları ve iş bulma kaygılarıyla ilgili bilgi edinmek ve bu iki konu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Literatür incelendiğinde Z kuşağının spor sektöründe istihdam edilmesine dair çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle bu araştırmanın hem ülkemizde hem de uluslararası çalışmalarda öncül bir araştırma olarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma grubu olarak, gelecekte spor sektöründe yer alma gayesinde olan ve Ege bölgesinde bulunan 8 üniversitenin Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören öğrenciler seçilmiştir. Bu sayede elde edilen veriler sonucunda aynı bölgedeki üniversiteler hakkında tek bölge bazında yorum yapılabilmektedir. Araştırma grubuna 1., 2., 3. ve 4. sınıf öğrencilerin tamamının dahil edilmesiyle spor bilimleri alanındaki eğitim hayatının başında olanlar ile alan ve uzmanlık derslerini almış olup meslek hakkında daha derin bilgiye sahip olan öğrenciler arasındaki benzerlik ve farklılıkları gözlemlemektir.

Ayrıca Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algıları ve iş bulma kaygılarının cinsiyet, doğum yılı, yerleşim yeri, sınıf düzeyi, bölümü, öğrenim görülen üniversite, iş deneyimi olup olmaması gibi değişkenlerle olan ilişkilerinin de araştırılması amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

- Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların soru formlarını ilgi ve dürüstlikle doldurulduğu varsayılmıştır.
- Veri toplama aracı olarak kullanılan soru formlarının kariyer algısı ve iş bulma kaygısını Z kuşağı için değerlendirmeye uygun araçlar olduğu varsayılmıştır.

Araştırma için 19 Şubat 2022’de başlayan yüz yüze veri toplama süreci 18 Mart 2022’de son bulmuştur. Veri toplama sürecini yüz yüze gerçekleştirmenin yarattığı sınırlılıklar;

- Covid-19 virüsünün tamamen bitmemiş olmasından dolayı üniversitelerde ve toplu taşıma araçlarında sağlık endişesi taşımış olmak,
- Her üniversiteden verilmiş olan izin tarihleri doğrultusunda oluşturulan ders programlarındaki zaman sınırından dolayı ulaşılamayan öğrencilerin olması,
- Anketler için alınan A4 çıktı sayısının fazla olmasından dolayı yaşanan taşıma zorluklarıdır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Z kuşağı Spor Bilimleri Fakültesi’nde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Ege Bölgesi’ndeki Celal Bayar Üniversitesi, Sıtkı Koçman Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Adnan Menderes Üniversitesi, Uşak Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi olmak üzere toplam 8 devlet üniversitesinin Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören ve araştırmaya gönüllü olarak katılan katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon Bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Örnekleme sayısını tespit etmek için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} = \frac{(1.96)^2 (0.25)(0.75)}{(0.05)^2} = 288$$

Burada n gerekli minimum örnekleme sayısı, t değeri (t(0.05)=1.96), d göze alınan sapma (d=0.05), p olayın görülme sıklığı (0.25) ve q olayın görülmemesi sıklığı (0.75) olarak tanımlanmaktadır (Demir,2019: 17-20). Formülle hesaplanan örnekleme sayısı 288’dir. Araştırmada 2064 katılımcıya ulaşılmış ve örnekleme büyüklüğünün kabul edilen sayıdan çok fazla olması nedeniyle yeterli olduğu belirtilebilir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırma yöntemi nicel yöntemdir. Araştırmalarda verilerin toplanmasında anket tekniği, değerlendirilmesinde sayısal verileri gösteren istatistik teknikleri kullanılan yöntemdir (Bal, 2001: 47).

Veri toplama araçları Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen “Kariyer Farkındalık Ölçeği”, “mesleki gelişim yatkınlığı” boyutunu ölçen 6 madde, “mesleki hazır bulunma” boyutunu ölçen 4 madde, “mesleki bilinç” boyutunu ölçen 4 madde, “mesleki özgüven” boyutunu ölçen 4 madde ile toplamda 4 alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Demir (2016) tarafından geliştirilen “İş Bulma Kaygısı Ölçeği” ise “istihdam yetersizliği” boyutunu ölçen 8 madde, “çaresizlik” boyutunu ölçen 4 madde, “ayrımcılık” boyutunu ölçen 3 madde, “deneyimsizlik” boyutunu ölçen 3 madde, “kişisel yeterlilik” boyutunu ölçen 3 madde ile toplamda 5 alt boyuttan ve 21 maddeden oluşmaktadır.

Veri toplama araçları soru formunda olup iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular, ikinci bölümde kariyer farkındalığı ve iş bulma kaygısı ile ilgili ölçek soruları yer almaktadır. Hazırlanan soru formları katılımcılara yüz yüze olarak uygulanmıştır. Çünkü soru formlarının yüz yüze cevaplandırılması; katılımcıların geri dönme hızının yüksek olması, katılımcı ile araştırmacı arasındaki ilişki ile doğru ve samimi cevaplama olasılığının yüksekliği, araştırmacının o anda cevaplandırılan soru formlarını kontrol etme imkanının olmasıyla sağlıklı veri elde edilmesi ve katılımcının anlamadığı noktalarda araştırmacıya soru sorabilmesinden dolayı önemlidir (Cengiz, vd. ,2010: 120).

3.5. Araştırma Sorusu ve Hipotezleri

Zamanla büyüyen spor sektöründe sportif faaliyetler, rekreasyon, fitness, serbest zaman aktiviteleri, üretilen mal ve düzenlenen spor organizasyonları teknolojinin kullanılması ile daha da artmıştır. Bu sebeple spor sektöründe çalışacak nitelikli bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat çok fazla okulun mezun vermesi gibi sorunlardan kaynaklı olarak istihdam oranları dengesizdir (Halıcı vd. 2020:10; Ko, 2013: 205). Bu durumda araştırma sorusu ve hipotezleri şu şekildedir;

Araştırma sorusu: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı arasında ilişki var mıdır? Varsa hangi düzeydedir?

Araştırmanın hipotezleri;

H₁: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı cinsiyete göre farklılık gösterir.

H₂: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı doğum yılına göre farklılık gösterir.

H₃: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerine farklılık gösterir.

H₄: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı sınıf düzeyine göre farklılık gösterir.

H₅: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı öğrenim gördükleri bölümlere göre farklılık gösterir.

H₆: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı öğrenim gördükleri üniversiteye göre farklılık gösterir.

H₇: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı iş deneyimi olup olmadığına göre farklılık gösterir.

H₈: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı alt boyutlarının doğum yılı arasında ilişki vardır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler önce Microsoft Excel Programına kodlamalar ile aktarılmış daha sonra IBM SPSS 22.0 versiyonuna aktarılarak istatistiksel program kullanılmıştır.

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin ölçüsü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi kullanılmıştır. KMO testinin değeri 0 ile 1 aralığında olmalıdır ve değer $p > 0,05$ 'den olması gerekmektedir. Değer 1'e yaklaştıkça mevcut ölçeğin fenomeni ölçmede yüksek yeterlilikte ölçek olduğu göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75-76). Bartlett Küresellik testinin anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ düzeyi ölçeğin fenomenin alt boyutlarını ölçmede etkin olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2020: 136; Özdamar, 2016: 151).

Ölçek ve alt boyut güvenilirlik düzeylerinin denetlenmesi amacıyla ise Cronbach's Alpha güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Cronbach's Alpha bir ölçekteki soruların varyanslarının toplamı, genel varyansa bölünerek elde edilmektedir (Gökbaraz, 2021: 64). Cronbach Alfa değeri $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise güvenilirliği düşük, $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha \leq 1$ ise yüksek derecede güvenilir olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2020: 183).

Hipotez testlerine geçmeden önce normallik için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin normale yakın dağılım gösterdiği görüldüğünden hipotez sınamalarında parametrik test tekniklerinden T-testi ve Anova'dan faydalanılmıştır. Ölçeklerin alt boyutlar arasındaki ve doğum yılı arasındaki ilişkisi için Pearson Korelasyonu yapılmıştır.

3.7. Bulgular

Bu bölümde verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular yorumlanarak paylaşılmıştır.

Tablo 7. İş Bulma Kaygısı ve Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği KMO - Bartlett Testi Sonuçları

		Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği	İş Bulma Kaygısı Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Ölçüsü		0,946	0,920
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	20248,369	19180,453
	Serbestlik Derecesi (sd)	153	210
	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)	,000	,000

Elde edilen bulgular doğrultusunda Tablo 7'de kullanılan iki ölçeğe ait verilerin Kaiser-Meyer-Olkin test değerlerinin sonuçları 0,946 ve 0,920 çıkmıştır. Bartlett Küresellik testinin anlamlılık düzeyi iki ölçekte de 0,000 çıkmıştır.

Tablo 8. Mesleki Kariyer Farkındalığı ve İş Bulma Kaygısı Ölçeklerinin ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Analizleri

	Madde sayısı	Cronbach's Alfa (α)
Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği	18	0,930
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	6	0,836
Mesleki Hazır Bulunma	4	0,818
Mesleki Bilinç	4	0,865
Mesleki Özgüven	4	0,822
İş Bulma Kaygısı Ölçeği	21	0,886
İstihdam Yetersizliği	8	0,914
Çaresizlik	4	0,722
Ayrımcılık	3	0,742
Deneyimsizlik	3	0,637
Kişisel Yeterlilik	3	0,675

Değer aralıklarına bakıldığında bu çalışmada kullanılan ölçme araçlarının oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

Araştırmanın devamında hipotez testlerini yapabilmek için normallik dağılımına bakılmıştır.

Tablo 9. Ölçeklerin Normallik Testleri Sonuçları

Ölçek	Skewness	Kurtosis
MKFÖ	-1,171	1,984
İBKÖ	-0,447	0,582

Tablo 9 incelendiğinde elde edilen sonuçlara göre verilerin normallik standartlarını sağladığı görülmektedir. Çoğu sosyal araştırmalarda $\pm 1,0$ arasındaki basıklık değeri mükemmel kabul edilir, ancak çoğu durumda $\pm 2,0$ arasındaki bir değer de kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2012). Bu nedenle yapılan analizlerde parametrik analiz yöntemlerinden bağımsız örneklem T-testi ve Anova yöntemleri kullanılmıştır.

3.7.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik dağılımları frekans analizleri yöntemiyle analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik dağılımları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların Öğrenim Görülen Üniversiteye Göre Dağılımı

Üniversite	Frekans (n)	Yüzde (%)
Celal Bayar Üniversitesi	228	11,0
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	18,7
Dumlupınar Üniversitesi	452	21,9
Pamukkale Üniversitesi	227	11,0
Adnan Menderes Üniversitesi	371	18,0
Uşak Üniversitesi	107	5,2
Ege Üniversitesi	238	11,5
Dokuz Eylül Üniversitesi	56	2,7
Toplam	2064	100,0

Tablo 10'a göre 8 farklı üniversiteden araştırmaya en fazla katılanlar %21,9 (n=452) oranı ile Dumlupınar Üniversitesi, en az katılanlar ise %2,7 (n=56) oranı ile Dokuz Eylül Üniversitesi'dir.

Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kadın	685	33,2
Erkek	1379	66,8
Toplam	2064	100,0

Tablo 11'e göre araştırmaya katılanların %66,8'i erkeklerden (n=1379), %33,2'si (n=685) kadınlardan oluşturmaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Doğum Yılına Göre Dağılımı

Doğum yılı	Frekans (n)	Yüzde (%)
1995-1998	287	13,9
1999-2000	722	35,0
2001-2002	823	39,9
2003+üzeri	232	11,2
Toplam	2064	100,0

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılanlar arasında en yüksek katılım %39,9 (n=823) oranı ile 2001-2002 yılları arasında doğan katılımcılardan olmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Anne ve Baba Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Anne eğitim durumu		Baba eğitim durumu	
	Frekans (n)	Yüzde (%)	Frekans (n)	Yüzde (%)
Okuryazar değil	137	6,6	24	1,2
İlköğretim	709	34,4	581	28,1
Ortaöğretim	490	23,7	523	25,3
Lise	509	24,7	610	29,6
Üniversite	205	9,9	309	15,0
Yüksek lisans/ doktora	14	0,7	17	0,8
Toplam	2064	100,0	2064	100,0

Tablo 13'e göre araştırmaya katılanların anne ve babalarının eğitim durumuna bakıldığında, anne eğitim düzeyi en fazla %34,4 (n=709) oranı ile ilköğretim iken baba eğitim durumu en fazla %29,6 (n=610) oranıyla lisedir.

Tablo 14. Katılımcıların Aylık Ortalama Harcama Durumuna Göre Dağılımı

Aylık ortalama harcama	Frekans (n)	Yüzde (%)
0-1000	439	21,3
1001-2000	842	40,8
2001-3000	479	23,2
3001-4000	151	7,3
4001-5000	85	4,1
5001-10000	68	3,3
Toplam	2064	100,0

Tablo 14'ye göre araştırmaya katılanların aylık ortalama harcama durumu en fazla %40,8 (n=842) oranı ile 1001-2000 TL aralığındayken en az ise %3,3 (n=68) oranı ile 5001-10000 TL aralığındadır.

Tablo 15. Katılımcıların Üniversiteye Gelmeden Önceki Yerleşim Yerine Göre Dağılımı

Üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yeri	Frekans (n)	Yüzde (%)
Köy/Mahalle	217	10,5
İlçe	605	29,3
İl	330	16,0
Büyükşehir	912	44,2
Toplam	2064	100,0

Tablo 15'e göre araştırmaya katılanların %44,2 (n=912)'si üniversiteye gelmeden önce büyükşehirde yaşamıştır.

Tablo 16. Katılımcıların Sınıf Düzeyine Göre Dağılımı

Sınıf	Frekans (n)	Yüzde (%)
1	600	29,1
2	429	20,8
3	556	26,9
4	443	21,5
5 ve üstü	36	1,7
Toplam	2064	100,0

Tablo 16'ya göre araştırmaya katılanların en fazlası %29,1 (n=600) ile birinci sınıfta, en azı ise %1,7 (n=36) ile 5 ve üstü sınıfta öğrenim görenlerdir.

Tablo 17. Katılımcıların Bölümlere Göre Dağılımı

Bölüm	Frekans (n)	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	25,7
Antrenörlük Eğitimi	489	23,7
Spor Yöneticiliği	651	31,5
Rekreasyon	393	19,0
Toplam	2064	100,0

Tablo 17'ye göre araştırmaya en fazla katılım sağlayan bölüm %31,5 (n=651) ile spor yöneticiliği bölümü iken araştırmaya en az katılım sağlayan bölüm %19,0 (n=393) ile rekreasyon bölümüdür.

Tablo 18. Katılımcıların Ağırlıklı Not Ortalamasına Göre Dağılımı

Ağırlıklı not ortalaması	Frekans (n)	Yüzde (%)
1.50-2.00	117	5,7
2.01-2.50	319	15,5
2.51-3.00	757	36,7
3.01-3.50	725	35,1
3.51-4.00	146	7,1
Toplam	2064	100,0

Tablo 18'e göre araştırmaya katılanların ağırlıklı not ortalaması en fazla %36,7 ile 2.51-3.00 (n=757) aralığında iken en az %5,7 (n=117) ile 1.50-2.00 aralığındadır.

Tablo 19. Katılımcıların Lisanslı Spor Yapıp Yapmama Durumuna Göre Dağılımı

Lisanslı spor	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	1744	84,5
Hayır	320	15,5
Toplam	2064	100,0

Tablo 19'a göre araştırmaya katılanların %84,5 (n=1744)'i lisanslı spor yapmıştır.

Tablo 20. Katılımcıların Antrenörlük Belgesine Sahip Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

Antrenörlük belgesi	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet	362	17,5
Hayır	1702	82,5
Toplam	2064	100,0

Tablo 20'ye göre araştırmaya katılanların %82,5 (1702)'inin antrenörlük belgesi yoktur.

Tablo 21. Katılımcıların İş Deneyimi Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

İş deneyimi	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	1724	83,5
Hayır	340	16,5
Toplam	2064	100,0

Tablo 21'e göre araştırmaya katılanların %83,5'inin (n=1724) iş deneyimi olmuştur.

3.7.2. Hipotez Testleri

Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin Mesleki Kariyer Farkındalığı ve İş Bulma Kaygısı Ölçeği bakımından farkları inceleyen bağımsız örneklem T-Testi bulguları aşağıda verilmiştir.

Tablo 22. MKFÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	p
MKFÖ	Kadın	685	3,8246	0,66243	2,813	0,005*
	Erkek	1379	3,7310	0,73437		
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Kadın	685	3,6725	0,73158	2,610	0,009*
	Erkek	1379	3,5762	0,81701		
Mesleki Hazır Bulunma	Kadın	685	3,8609	0,83624	1,055	0,292
	Erkek	1379	3,8174	0,90454		
Mesleki Bilinç	Kadın	685	4,1248	0,76944	5,323	0,000*

	Erkek	1379	3,9162	0,87050		
Mesleki Özgüven	Kadın	685	3,7044	0,80183	0,330	0,741
	Erkek	1379	3,6916	0,83767		
İBKÖ	Kadın	685	3,4213	0,69092	4,263	0,000*
	Erkek	1379	3,2844	0,68573		
İstihdam Yetersizliği	Kadın	685	3,7343	0,96011	4,070	0,000*
	Erkek	1379	3,5465	1,00020		
Çaresizlik	Kadın	685	2,4273	1,04780	0,228	0,819
	Erkek	1379	2,4160	1,05689		
Ayrımcılık	Kadın	685	2,4273	1,04780	0,228	0,819
	Erkek	1379	2,4160	1,05689		
Deneyimsizlik	Kadın	685	3,5071	0,88824	3,756	0,000*
	Erkek	1379	3,3430	0,95660		
Kişisel Yeterlilik	Kadın	685	3,1148	1,00217	3,095	0,002*
	Erkek	1379	2,9766	0,93181		

* $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği bakımından kadın ($3,8246 \pm 0,66243$) ve erkek ($3,7310 \pm 0,73437$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek mesleki kariyer farkındalık ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu bakımında kadın ($4,1248 \pm 0,76944$) ve erkek ($3,9162 \pm 0,87050$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek mesleki gelişim yatkınlığı- özgüven ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki bilinç alt boyutu bakımında kadın ($3,6725 \pm 0,73158$) ve erkek ($3,5762 \pm 0,81701$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek mesleki bilinç ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki hazır bulunma ve mesleki özgüven alt boyutu bakımında kadın ($3,7827 \pm 0,75116$) ve erkek ($3,7545 \pm 0,80292$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından kadın ($3,4213 \pm 0,69092$) ve erkek ($3,2844 \pm 0,68573$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek iş bulma kaygısı ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

İstihdam yetersizliği alt boyutu bakımında kadın ($3,7343 \pm 0,96011$) ve erkek ($3,5465 \pm 1,00020$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek istihdam yetersizliği ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Çaresizlik alt boyutu bakımında kadın ($2,4273\pm 1,04780$) ve erkek ($2,4160\pm 1,05689$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Ayrımcılık alt boyutu bakımında kadın ($2,4273\pm 1,04780$) ve erkek ($2,4160\pm 1,05689$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Deneyimsizlik alt boyutu bakımında kadın ($3,1148\pm 1,00217$) ve erkek ($2,9766\pm 0,93181$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek deneyimsizlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Kişisel yeterlilik alt boyutu bakımında kadın ($3,5071\pm 0,88824$) ve erkek ($3,3430\pm 0,95660$) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre ortalamalar incelendiğinde kadın öğrencilerin daha yüksek kişisel yeterlilik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 23. MKFÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının Doğum Yıllarına Göre ANOVA Bulguları

Değişken	Doğum yılı	N	\bar{X}	S.S.	F	p
MKFÖ	1995-1998	287	3,7716	0,73899	0,312	0,817
	1999-2000	722	3,7422	0,70811		
	2001-2002	823	3,7762	0,69080		
	2003+ üzeri	232	3,7620	0,76974		
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	1995-1998	287	3,6283	0,82471	1,208	0,305
	1999-2000	722	3,5750	0,78490		
	2001-2002	823	3,6086	0,76870		
	2003+ üzeri	232	3,6846	0,84118		
Mesleki Hazır Bulunma	1995-1998	287	3,8423	0,94342	0,858	0,462
	1999-2000	722	3,8518	0,88034		
	2001-2002	823	3,8348	0,84345		
	2003+ üzeri	232	3,7468	0,94562		
Mesleki Bilinç	1995-1998	287	3,9948	0,88374	0,841	0,471
	1999-2000	722	3,9488	0,84288		
	2001-2002	823	4,0164	0,81819		
	2003+ üzeri	232	3,9784	0,88614		
Mesleki Özgüven	1995-1998	287	3,6925	0,84777	0,385	0,764
	1999-2000	722	3,6769	0,82077		
	2001-2002	823	3,7190	0,81386		

	2003+ üzeri	232	3,6767	0,85851		
İBKÖ	1995-1998	287	3,3008	0,67233	1,896	0,128
	1999-2000	722	3,3788	0,69659		
	2001-2002	823	3,3073	0,69248		
	2003+ üzeri	232	3,2931	0,68080		
İstihdam Yetersizliği	1995-1998	287	3,6024	1,01018	3,413	0,017*
	1999-2000	722	3,6943	0,99077		
	2001-2002	823	3,5711	0,98013		
	2003+ üzeri	232	3,4849	0,98900		
Çaresizlik	1995-1998	287	2,3810	1,00757	1,240	0,294
	1999-2000	722	2,4806	1,06876		
	2001-2002	823	2,3884	1,04995		
	2003+ üzeri	232	2,3894	1,07319		
Ayrımcılık	1995-1998	287	2,3810	1,00757	1,240	0,294
	1999-2000	722	2,4806	1,06876		
	2001-2002	823	2,3884	1,04995		
	2003+ üzeri	232	2,3894	1,07319		
Deneyimsizlik	1995-1998	287	3,2567	0,94545	3,712	0,011*
	1999-2000	722	3,3735	0,95777		
	2001-2002	823	3,4407	0,91425		
	2003+ üzeri	232	3,4928	0,92839		
Kişisel Yeterlilik	1995-1998	287	3,0453	1,00033	0,592	0,621
	1999-2000	722	3,0485	0,96747		
	2001-2002	823	3,0085	0,93680		
	2003+ üzeri	232	2,9626	0,94919		

* $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği ve alt boyutları bakımından doğum yılları arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

İş bulma kaygısı ölçeği çaresizlik, ayrımcılık ve kişisel yeterlilik alt boyutları bakımından doğum yılları arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

İstihdam yetersizliği alt boyutu bakımından 1999-2000 ($\bar{x}=3,6943$) doğumlu olan ile 2003+ üzeri ($\bar{x}=3,4849$) doğumlu olan Z kuşağı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre ortalamalar incelendiğinde 1999-2000 doğumlu olan Z kuşağının istihdam yetersizliği alt boyut ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Deneyimsizlik alt boyutu bakımında 1995-1998 ($\bar{x}=3,2567$) ile 2001-2002 ($\bar{x}=3,4407$) ve 2003+ üzeri ($\bar{x}=3,4928$) doğumlu olan Z kuşağı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre ortalamalar incelendiğinde 2003+ üzeri doğumlu olan Z kuşağının deneyimsizlik alt boyut ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 24. MKFÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının Üniversiteye Gelmeden Önce Yerleşim Yerine Göre ANOVA Bulguları

Değişken		N	\bar{x}	S.S.	F	p
MKFÖ	Köy/mahalle	217	3,7000	0,61648	0,929	0,426
	İlçe	605	3,7608	0,67914		
	İl	330	3,7433	0,71134		
	Büyükşehir	912	3,7845	0,75461		
Mesleki Gelişim Yatınlığı	Köy/mahalle	217	3,5599	0,68380	0,814	0,486
	İlçe	605	3,5827	0,74893		
	İl	330	3,6146	0,80854		
	Büyükşehir	912	4,0025	0,87646		
Mesleki Hazır Bulunma	Köy/mahalle	217	3,7189	0,84225	2,231	0,083
	İlçe	605	3,8426	0,84859		
	İl	330	3,7780	0,88521		
	Büyükşehir	912	3,8712	0,91066		
Mesleki Bilinç	Köy/mahalle	217	3,9217	0,76880	0,785	0,502
	İlçe	605	4,0012	0,81309		
	İl	330	3,9515	0,85516		
	Büyükşehir	217	3,9217	0,76880		
Mesleki Özgüven	Köy/mahalle	217	3,6325	0,75424	0,496	0,685
	İlçe	605	3,7054	0,79114		
	İl	330	3,6932	0,82697		
	Büyükşehir	912	3,7056	0,86385		
İBKÖ	Köy/mahalle	217	3,4180	0,62798	4,716	0,003*
	İlçe	605	3,3899	0,65842		
	İl	330	3,3131	0,71048		
	Büyükşehir	912	3,2750	0,71311		
İstihdam Yetersizliği	Köy/mahalle	217	3,7264	0,90472	5,960	0,000*
	İlçe	605	3,7167	0,94450		
	İl	330	3,5765	0,99382		
	Büyükşehir	912	3,5210	1,03040		
Çaresizlik	Köy/mahalle	217	2,5146	1,05698	1,423	0,234
	İlçe	605	2,4435	1,07943		
	İl	330	2,4485	1,05930		
	Büyükşehir	912	2,3710	1,03255		
Ayrımcılık	Köy/mahalle	217	2,5146	1,05698	1,423	0,234
	İlçe	605	2,4435	1,07943		
	İl	330	2,4485	1,05930		
	Büyükşehir	912	2,3710	1,03255		
Deneyimsizlik	Köy/mahalle	217	3,5484	0,82330	3,853	0,009*
	İlçe	605	3,4507	0,92925		
	İl	330	3,3566	0,95516		

	Büyükşehir	912	3,3410	0,95722		
Kişisel Yeterlilik	Köy/mahalle	217	3,5484	0,82330	0,428	0,733
	İlçe	605	3,4507	0,92925		
	İl	330	3,3566	0,95516		
	Büyükşehir	912	3,3410	0,95722		

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği ve alt boyutları bakımından öğrencilerin üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından öğrencilerin üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Farkın kaynağını tespit etmek için Post Hoc- Scheffe testi bulgularına göre; köy/mahalle ($\bar{x} = 3,4180$) ile büyükşehir ($\bar{x} = 3,2750$) arasında anlamlı bir farklılık bulunurken; ilçe ($\bar{x} = 3,3899$) ve büyükşehir ($\bar{x} = 3,2750$) arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Üniversiteye gelmeden önce köy/mahallede yaşayanların büyükşehirde yaşayanlara göre iş bulma kaygısı daha yüksek görülmektedir. Üniversiteye gelmeden önce ilçede yaşayanların büyükşehirde yaşayanlara göre iş bulma kaygısı daha yüksek görülmektedir.

İstihdam yetersizliği alt boyutu bakımından köy/mahalle ($\bar{x} = 3,7264$) ile büyükşehir ($\bar{x} = 3,5210$) arasında ilçe ($\bar{x} = 3,7167$) ile büyükşehir ($\bar{x} = 3,5210$) arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde köyde yaşayanların ilçe ve büyükşehirde yaşayanlara göre daha yüksek düzeyde istihdam yetersizliği alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Çaresizlik, ayrımcılık ve kişisel yeterlilik boyutları bakımından öğrencilerin üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Deneyimsizlik alt boyutu bakımından köy/mahalle ($\bar{x} = 3,5484$) ile büyükşehir ($\bar{x} = 3,3410$) arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde köyde yaşayanların büyükşehirde yaşayanlara göre daha yüksek düzeyde deneyimsizlik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 25. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının Sınıf Düzeyine Göre ANOVA Bulguları

Değişken	Sınıf Düzeyi	N	\bar{x}	S.S.	F	p
MKFÖ	1	600	3,7834	0,74723	0,315	0,868
	2	429	3,7655	0,69718		
	3	556	3,7468	0,70457		
	4	443	3,7448	0,67889		
	5 ve üstü	36	3,8148	0,84453		
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	1	600	3,6644	0,82783	1,638	0,162
	2	429	3,6260	0,76207		
	3	556	3,5848	0,76153		
	4	443	3,5455	0,78782		
	5 ve üstü	36	3,5880	0,93816		
Mesleki Hazır Bulunma	1	600	3,7733	0,93679	1,213	0,303
	2	429	3,8240	0,82025		
	3	556	3,8602	0,88079		
	4	443	3,8742	0,85210		
	5 ve üstü	36	3,9444	1,03873		
Mesleki Bilinç	1	600	4,0363	0,86472	0,893	0,467
	2	429	3,9796	0,80794		
	3	556	3,9469	0,85365		
	4	443	3,9684	0,82753		
	5 ve üstü	36	4,0139	0,95795		
Mesleki Özgüven	1	600	3,7192	0,83279	0,453	0,771
	2	429	3,6830	0,82085		
	3	556	3,6763	0,82183		
	4	443	3,6907	0,82077		
	5 ve üstü	36	3,8264	0,91187		
İBKÖ	1	600	3,2775	0,68327	2,804	0,025*
	2	429	3,2958	0,67074		
	3	556	3,3655	0,71314		
	4	443	3,3977	0,68507		
	5 ve üstü	36	3,2196	0,67317		
İstihdam Yetersizliği	1	600	3,4798	1,00481	5,318	0,000*
	2	429	3,5728	0,93174		
	3	556	3,6812	1,01937		
	4	443	3,7345	0,96898		
	5 ve üstü	36	3,5243	1,02069		
Çaresizlik	1	600	2,3861	1,05883	0,867	0,483
	2	429	2,3963	1,02306		
	3	556	2,4275	1,07763		
	4	443	2,4898	1,04815		
	5 ve üstü	36	2,2778	1,02508		
Ayrımcılık	1	600	2,3861	1,05883	0,867	0,483
	2	429	2,3963	1,02306		
	3	556	2,4275	1,07763		
	4	443	2,4898	1,04815		
	5 ve üstü	36	2,2778	1,02508		
Deneyimsizlik	1	600	3,4506	,91331	2,418	0,047*
	2	429	3,3862	,89640		
	3	556	3,4197	,97360		
	4	443	3,3386	,94186		

	5 ve üstü	36	3,0278	1,10518		
Kişisel Yeterlilik	1	600	2,9811	,93551	0,395	0,812
	2	429	3,0373	,89371		
	3	556	3,0390	,98165		
	4	443	3,0414	1,00704		
	5 ve üstü	36	3,0463	1,09008		

* $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği ve alt boyutları bakımından öğrencilerin sınıf düzeylerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından öğrencilerin sınıf düzeylerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Post Hoc testinde Scheffe bulgularına göre; 1.sınıf ($\bar{x}=3,2775$) ile 4.sınıf ($\bar{x}=3,3977$) arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde 4.sınıf öğrencilerin 1.sınıf öğrencilere göre iş bulma kaygısında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

İstihdam yetersizliği alt boyutunda 1. sınıf ($\bar{x}=3,4798$) ile 3. ($\bar{x}=3,6812$) sınıf ve 4. ($\bar{x}=3,7345$) sınıf arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde 4. sınıf öğrencilerinin 3. ve 1. Sınıf öğrencilerine göre istihdam yetersizliği alt boyutunda daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Çaresizlik, ayrımcılık ve kişisel yeterlilik alt boyutları bakımından öğrencilerin sınıf düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Deneyimsizlik alt boyutunda 2.sınıf ($\bar{x}=3,3862$) ile 4. ($\bar{x}=3,3386$) sınıf arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde 2.sınıf öğrencilerinin 4. sınıf öğrencilerine göre deneyimsizlik alt boyutunda daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 26. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının Öğrenim Görülen Bölüme Göre ANOVA Bulguları

Değişken	Bölüm	N	\bar{x}	S.S.	F	p
MKFÖ	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,8197	0,63034	4,720	0,003*
	Antrenörlük Eğitimi	489	3,8165	0,73113		
	Spor Yöneticiliği	651	3,7288	0,74578		
	Rekreasyon	393	3,6716	0,72704		
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,6507	0,71419	4,206	0,006*

	Antrenörlük Eğitimi	489	3,6814	0,79352		
	Spor Yöneticiliği	651	3,5763	0,82962		
	Rekreasyon	393	3,5123	0,81017		
Mesleki Hazır Bulunma	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,8969	0,79166	2,110	0,004*
	Antrenörlük Eğitimi	489	3,8604	0,89516		
	Spor Yöneticiliği	651	3,7815	0,92288		
	Rekreasyon	393	3,7920	0,91044		
Mesleki Bilinç	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	4,0377	0,74984	5,054	0,002*
	Antrenörlük Eğitimi	489	4,0557	0,87943		
	Spor Yöneticiliği	651	3,9689	0,87425		
	Rekreasyon	393	3,8550	0,85432		
Mesleki Özgüven	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,7782	0,78060	4,772	0,003*
	Antrenörlük Eğitimi	489	3,7357	0,81580		
	Spor Yöneticiliği	651	3,6647	0,84548		
	Rekreasyon	393	3,5865	0,85219		
İBKÖ	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,3108	0,68293	1,085	0,354
	Antrenörlük Eğitimi	489	3,3141	0,67834		
	Spor Yöneticiliği	651	3,3701	0,70235		
	Rekreasyon	393	3,3084	0,69464		
İstihdam Yetersizliği	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,6342	0,97861	0,981	0,401
	Antrenörlük Eğitimi	489	3,5729	0,98615		
	Spor Yöneticiliği	651	3,6459	0,99591		
	Rekreasyon	393	3,5579	1,00445		
Çaresizlik	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	2,3302	1,01384	2,749	0,041*
	Antrenörlük Eğitimi	489	2,4628	1,05087		
	Spor Yöneticiliği	651	2,4014	1,06857		
	Rekreasyon	393	2,5174	1,07765		
Ayrımcılık	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	2,3302	1,01384	2,749	0,041*
	Antrenörlük Eğitimi	489	2,4628	1,05087		
	Spor Yöneticiliği	651	2,4014	1,06857		
	Rekreasyon	393	2,5174	1,07765		
Deneyimsizlik	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,3001	0,85017	3,465	0,016*
	Antrenörlük Eğitimi	489	3,4424	0,91978		
	Spor Yöneticiliği	651	3,4619	0,97650		
	Rekreasyon	393	3,3664	0,99505		
Kişisel Yeterlilik	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	531	3,0898	0,91258	4,325	0,005*
	Antrenörlük Eğitimi	489	2,9052	0,94612		
	Spor Yöneticiliği	651	3,0794	1,00291		
	Rekreasyon	393	2,9830	0,94266		

* $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği bakımından öğrencilerin bölümlerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Post Hoc testi bulgularına göre; Rekreasyon ($\bar{x}=3,6716$), Beden Eğitimi Öğretmenliği ($\bar{x}=3,8197$) ve Antrenörlük Eğitimi ($\bar{x}=3,8165$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre mesleki kariyer farkındalığında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=3,6507$), Rekreasyon ($\bar{x}=3,5123$) ve Antrenörlük Eğitimi ($\bar{x}=3,6814$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilerinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ve Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre daha yüksek mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki hazır bulunma alt boyutu bakımından Rekreasyon ($\bar{x}=3,7920$) ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=3,8969$) ve Antrenörlük Eğitimi ($\bar{x}=3,8604$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre daha yüksek mesleki hazır bulunma alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki özgüven alt boyutu bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=3,7782$) ile Rekreasyon ($\bar{x}=3,5865$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre daha yüksek mesleki özgüven alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

İş bulma kaygısı ölçeği ve istihdam yetersizliği alt boyutu bakımından öğrencilerin bölümlerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çaresizlik alt boyutu bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=2,3302$) ile Rekreasyon ($\bar{x}=2,5174$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Rekreasyon bölümü öğrencilerinin daha yüksek çaresizlik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Ayrımcılık alt boyutu bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=2,3302$) ile Rekreasyon ($\bar{x}=2,5174$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p>0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Rekreasyon bölümü öğrencilerinin daha yüksek ayrımcılık alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Deneyimsizlik alt boyutu bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=3,3001$) ile Spor Yöneticiliği ($\bar{x}=3,4619$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerine göre daha yüksek deneyimsizlik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Kişisel yeterlilik alt boyutu bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ($\bar{x}=3,0898$), Antrenörlük Eğitimi ($\bar{x}=2,9052$) ve Spor Yöneticiliği ($\bar{x}=3,0794$) bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilerine göre daha yüksek kişisel yeterlilik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 27. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının Üniversitelere Göre ANOVA Bulguları

Değişken	Üniversite	N	\bar{x}	S.S.	F	p
MKFÖ	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,7805	0,65628	1,759	0,091
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,7382	0,80902		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,7087	0,73483		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,8426	0,59363		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,7600	0,70683		
	Uşak Üniversitesi	107	3,6578	0,69444		
	Ege Üniversitesi	238	3,8536	0,67680		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,7798	0,66447		
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,6440	0,70804	2,867	0,006*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,5597	0,89626		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,5572	0,79869		

	Pamukkale Üniversitesi	227	3,7416	0,70119		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,5903	0,79280		
	Uşak Üniversitesi	107	3,4393	0,75562		
	Ege Üniversitesi	238	3,7171	0,75444		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,6429	0,72155		
Mesleki Hazır Bulunma	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,8476	0,82303	0,499	0,836
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,8364	0,95411		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,7887	0,90860		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,8590	0,75584		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,8342	0,88330		
	Uşak Üniversitesi	107	3,7547	0,84044		
	Ege Üniversitesi	238	3,8971	0,89738		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,8304	0,90215		
Mesleki Bilinç	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,9748	0,80450	2,101	0,040*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,9682	0,92797		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,8921	0,86737		
	Pamukkale Üniversitesi	227	4,1200	0,72652		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	4,0115	0,82632		
	Uşak Üniversitesi	107	3,9112	0,86688		
	Ege Üniversitesi	238	4,0620	0,81623		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	4,0000	0,76574		
Mesleki Özgüven	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,6886	0,81192	0,785	0,600
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,6779	0,89695		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,6720	0,84865		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,7004	0,67593		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,6887	0,85154		
	Uşak Üniversitesi	107	3,6355	0,76885		
	Ege Üniversitesi	238	3,8067	0,80703		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,7143	0,75141		
İBKÖ	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,3116	0,67714	4,270	0,000*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,4200	0,66844		

	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,3826	0,67532		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,1842	0,64176		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,3485	0,72341		
	Uşak Üniversitesi	107	3,3783	0,65602		
	Ege Üniversitesi	238	3,1939	0,74411		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,3095	0,66195		
İstihdam Yetersizliği	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,5285	0,96448	4,000	0,000*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,7328	0,93262		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,6762	1,00762		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,4433	0,93727		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,6607	1,02172		
	Uşak Üniversitesi	107	3,6834	0,93483		
	Ege Üniversitesi	238	3,4044	1,05583		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,5938	0,98490		
Çaresizlik	Celal Bayar Üniversitesi	228	2,4795	1,06383	6,314	0,000*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	2,4450	1,08197		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	2,6460	1,09133		
	Pamukkale Üniversitesi	227	2,1968	1,00366		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	2,3576	1,00674		
	Uşak Üniversitesi	107	2,4642	1,01328		
	Ege Üniversitesi	238	2,2171	0,96104		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	2,2679	1,11268		
Ayrımcılık	Celal Bayar Üniversitesi	228	2,4795	1,06383	6,314	0,000*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	2,4450	1,08197		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	2,6460	1,09133		
	Pamukkale Üniversitesi	227	2,1968	1,00366		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	2,3576	1,00674		
	Uşak Üniversitesi	107	2,4642	1,01328		
	Ege Üniversitesi	238	2,2171	0,96104		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	2,2679	1,11268		
Deneyimsizlik	Celal Bayar Üniversitesi	228	3,4094	0,87611	1,448	0,182

	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,3887	0,94730		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	3,4631	0,93907		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,2952	0,79112		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,4331	1,03044		
	Uşak Üniversitesi	107	3,4673	0,92014		
	Ege Üniversitesi	238	3,2773	0,96086		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,4345	0,90100		
Kişisel Yeterlilik	Celal Bayar Üniversitesi	228	2,9766	1,01888	2,568	0,012*
	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	385	3,1351	0,92026		
	Dumlupınar Üniversitesi	452	2,9034	0,99778		
	Pamukkale Üniversitesi	227	3,0176	0,88007		
	Adnan Menderes Üniversitesi	371	3,0638	0,96351		
	Uşak Üniversitesi	107	3,1994	0,87937		
	Ege Üniversitesi	238	2,9706	0,98397		
	Dokuz Eylül Üniversitesi	56	3,4345	0,90100		

* $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği ve mesleki hazır bulunma ve mesleki özgüven alt boyutu bakımından üniversitelere göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu bakımından Pamukkale Üniversitesi öğrencileri

($\bar{x}=3,7416$) ile Uşak Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,4393$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Pamukkale Üniversitesi öğrencilerin daha yüksek mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki bilinç alt boyutu bakımından Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,8921$) ile Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=4,1200$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Pamukkale Üniversitesi öğrencilerin daha yüksek mesleki bilinç alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından üniversitelere göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Post Hoc testi bulgularına göre; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,4200$) Ege Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,1939$) arasında ve Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,1842$) ile Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,4200$) arasında ve Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,3826$) ile Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,1842$) istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Ege Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine göre daha yüksek iş bulma kaygısı ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin, Pamukkale Üniversitesine göre Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilere göre daha yüksek iş bulma kaygısı ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine göre daha yüksek iş bulma kaygısı ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

İstihdam yetersizliği alt boyutu bakımından Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,7328$), Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,4433$) ve Ege Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,4044$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,6762$), Ege Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,4044$); Adnan Menderes Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,6607$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin daha yüksek istihdam yetersizliği alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Çaresizlik alt boyutu bakımından Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,4450$) ile Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,1968$); Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,6460$) ile Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,1968$) ve Ege Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,2171$); Adnan Menderes Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,3576$) ile Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,6460$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Dumlupınar

Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin daha yüksek çaresizlik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Ayrımcılık alt boyutu bakımından Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,6460$) ile Pamukkale Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,1968$), Adnan Menderes Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,3576$) ve Ege Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,2171$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin daha yüksek ayrımcılık alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Deneyimsizlik alt boyutuna göre üniversite öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Kişisel yeterlilik alt boyutuyla Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=3,1351$) ile Dumlupınar Üniversitesi öğrencileri ($\bar{x}=2,9034$) arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin daha yüksek kişisel yeterlilik alt boyutu ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 28. MFKÖ ve İBKÖ Puanlarının ve Alt Boyutlarının İş Deneyimi Durumuna Göre T-Testi Bulguları

Değişken	İş deneyimi	N	\bar{x}	S.S.	t	p
MKFÖ	Evet	1724	3,7920	0,72122	4,317	0,000*
	Hayır	340	3,6103	0,64654		
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	Evet	1724	3,6233	0,80029	1,960	0,050*
	Hayır	340	3,5314	0,73717		
Mesleki Hazır Bulunma	Evet	1724	3,8914	0,88327	0,458	6,977
	Hayır	340	3,5301	0,81537		
Mesleki Bilinç	Evet	1724	4,0059	0,85111	2,486	0,013*
	Hayır	340	3,8816	0,79924		
Mesleki Özgüven	Evet	1724	3,7271	0,83601	0,045	3,882
	Hayır	340	3,5375	0,75323		
İBKÖ	Evet	1724	3,3198	0,69157	-1,486	0,137
	Hayır	340	3,3807	0,68262		
İstihdam Yetersizliği	Evet	1724	3,5964	1,00133	-1,288	0,198
	Hayır	340	3,6721	0,93442		

Çaresizlik	Evet	1724	2,3979	1,05932	-2,121	0,034*
	Hayır	340	2,5304	1,01870		
Ayrımcılık	Evet	1724	2,3979	1,05932	-2,121	0,034*
	Hayır	340	2,5304	1,01870		
Deneyimsizlik	Evet	1724	3,3807	0,94589	-1,828	0,068
	Hayır	340	3,4824	0,88988		
Kişisel Yeterlilik	Evet	1724	3,0039	0,96651	-1,986	0,047*
	Hayır	340	3,1167	0,90726		

* $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler

Mesleki kariyer farkındalık ölçeği bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evet yanıtı verenlerin ($\bar{x}=3,7920$) daha yüksek mesleki kariyer farkındalık ortalaması sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evet yanıtı verenlerin ($\bar{x}=3,6233$) daha yüksek mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu ortalaması sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki bilinç alt boyutu bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde evet yanıtı verenlerin ($\bar{x}=4,0059$) daha yüksek mesleki bilinç alt boyutu ortalaması sahip olduğu görülmektedir.

Mesleki hazır bulunma ve mesleki özgüven alt boyutları alt boyutları bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

İş bulma kaygısı ölçeği, istihdam yetersizliği ve deneyimsizlik alt boyutları bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çaresizlik alt boyutu bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde hayır yanıtı verenlerin ($\bar{x}=2,5304$) çaresizlik alt boyutu ortalaması sahip olduğu görülmektedir.

Ayrımcılık alt boyutu bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde hayır yanıtı

verenlerin ($\bar{x}=2,5304$) daha yüksek ayrımcılık alt boyutu ortalaması sahip olduğu görülmektedir.

Kişisel yeterlilik alt boyutu bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde hayır yanıtı verenlerin ($\bar{x}=3,1167$) daha yüksek kişisel yeterlilik alt boyutu ortalaması sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 29. MKFÖ ve İBKÖ Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi Bulguları

	MKFÖ	Mesleki Gelişim Yatınlığı	Mesleki Hazır Bulunma	Mesleki Bilinç	Mesleki Özgüven	İBKÖ	İstihdam Yetersizliği	Çaresizlik	Ayrımcılık	Deneyimsizlik	Kişisel Yeterlilik
MKFÖ	r 1										
Mesleki Gelişim Yatınlığı	r 0,863*	1									
Mesleki Hazır Bulunma	r 0,852**	0,589*	1								
Mesleki Bilinç	r 0,866*	0,674*	0,686*	1							
Mesleki Özgüven	r 0,838*	0,597*	0,694*	0,643*	1						
İBKÖ	r -0,017*	-0,079*	-0,002	0,109*	-0,062*	1					
İstihdam Yetersizliği	r 0,064	0,000	0,054	0,182*	0,006	0,921*	1				
Çaresizlik	r -0,209*	-0,210**	-0,177*	-0,168*	-0,148*	0,523*	0,322*	1*			
Ayrımcılık	r -0,209*	-0,210**	-0,177	-0,210*	-0,148*	0,523*	-0,177	-0,210*	1		
Deneyimsizlik	r 0,088	0,043*	0,074	0,151*	0,046	0,654*	0,507*	0,363*	0,363*	1	
Kişisel Yeterlilik	r -0,236**	-0,233**	-0,163*	-0,132*	-0,269*	0,305*	0,204*	-0,078*	-0,078*	-0,041*	1

Korelasyon analizinde kat sayısının 1,00 olması yüksek pozitif ilişkiyi; -1,00 olması, yüksek negatif ilişkiyi; 0,00 olması ilişkinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon kat sayısının mutlak değer olarak 0,70-1,00 aralığında olması yüksek; 0,70-0,30 aralığında olması orta; 0,30-0,00 aralığında olması ise düşük düzeyde ilişkili olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2020: 32).

MKFÖ ile çaresizlik ($r=-0,209$), ayrımcılık ($r=-0,209$) ve kişisel yeterlilik ($r=-0,236$) alt boyutları arasında negatif yönde zayıf ilişki bulunmuştur.

Mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu ile çaresizlik ($r=-0,210$), ayrımcılık ($r=-0,210$) ve kişisel yeterlilik ($r=-0,233$) alt boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki hazır bulunma alt boyutu ile çaresizlik ($r=-0,177$) kişisel yeterlilik ($r=-0,163$) alt boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki bilinç alt boyutu ile; çaresizlik ($r=-0,168$), ayrımcılık ($r=-0,210$) ve kişisel yeterlilik ($r=-0,132$) alt boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki bilinç alt boyutu ile İBKÖ ($r=0,109$), istihdam yetersizliği ($r=0,182$) ve deneyimsizlik ($r=0,151$) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki özgüven alt boyutunda ile İBKÖ ($r=0,062$), çaresizlik ($r=0,148$), ayrımcılık ($r=0,148$) ve kişisel yeterlilik ($r=0,269$) alt boyutları arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Korelasyon analizinin sonucuna göre MKFÖ ile İBKÖ arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,017$).

Tablo 30. MKFÖ ve İBKÖ Alt Boyutlarının Doğum Yılına Göre Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken		1995-1998	1999-2000	2001-2002	2003+....
MKFÖ	\bar{X}	3,7716	3,7422	3,7762	3,7620
	r	1	1	1	1
Mesleki Gelişim Yatkınlığı	\bar{X}	3,6283	3,5750	3,6086	3,6846
	r	0,860**	0,861**	0,861**	0,880**
Mesleki Hazır Bulunma	\bar{X}	3,7674	3,7644	3,7769	3,7117
	r	0,918**	0,916**	0,917**	0,934**
Mesleki Bilinç	\bar{X}	3,9948	3,9488	4,0164	3,9784
	r	0,861**	0,874**	0,856**	0,883**
Mesleki Özgüven	\bar{X}	3,6925	3,6769	3,7190	3,6767
	r	0,823**	0,836**	0,839**	0,863**
İBKÖ	\bar{X}	3,3008	3,3788	3,3073	3,2931
	r	-0,065	0,017	-0,039	0,015
İstihdam Yetersizliği	\bar{X}	3,6024	3,6943	3,5711	3,4849

	r	-0,001	0,092	0,059	0,088
Çaresizlik	\bar{X}	2,3810	2,4806	2,3884	2,3894
	r	-0,190**	-0,183**	-0,237**	-0,210***
Deneyimsizlik	\bar{X}	3,2567	3,3735	3,4407	3,4928
	r	0,049	0,088*	0,085	0,141
Kişisel Yeterlilik	\bar{X}	3,0453	3,0485	3,0085	2,9626
	r	-0,189**	-0,205**	-0,271**	-0,273**

MKFÖ ile 1995-1998 (r=1), 1999-2000 (r=1), 2001-2002 (r=1), 2003+... (r=1) doğum yılları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda 1995-1998 (r=0,860), 1999-2000 (r=0,861), 2001-2002 (r=0,861), 2003+... (r=0,861) doğum yılları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki hazır bulunma alt boyutunda 1995-1998 (r=0,918), 1999-2000 (r=0,916), 2001-2002 (r=0,917), 2003+... (r=0,934) doğum yılları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki bilinç alt boyutunda 1995-1998 (r=0,861), 1999-2000 (r=0,874), 2001-2002 (r=0,856), 2003+... (r=0,883) doğum yılları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleki özgüven alt boyutunda 1995-1998 (r=0,823), 1999-2000 (r=0,836), 2001-2002 (r=0,839), 2003+... (r=0,863) doğum yılları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çaresizlik alt boyutunda 1995-1998 (r=-0,190), 1999-2000 (r=-0,183), 2001-2002 (r=-0,237), 2003+... (r=-0,210) doğum yılları arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Kişisel yeterlilik alt boyutlarında 1995-1998 (r=-0,189), 1999-2000 (r=-0,205), 2001-2002 (r=-0,271), 2003+... (r=-0,273) doğum yılları arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

3.8. Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde Ege Bölgesi'ndeki Spor Bilimleri Fakültelerindeki öğrencilerden elde edilen bulgulara göre araştırma sorusu ve hipotez analizleri tartışılmıştır.

- Araştırma sorusu: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı alt boyutları ile iş bulma kaygısı alt boyutları arasında ilişkisi vardır.

Tablo 29'a göre; MKFÖ ile deneyimsizlik, istihdam yetersizliği alt boyutlarıyla pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Çaresizlik, ayrımcılık ve kişisel yeterlilik alt boyutlarında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki kariyer farkındalık düzeyi arttıkça deneyimsizlik ve istihdam yeterliliğinin de arttığı söylenebilir. Yine mesleki kariyer farkındalık düzeyi arttıkça öğrencilerin çaresizlik ayrımcılık ve kişisel yeterlilik düzeyi azalmakta olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin kariyer algılarını 1.sınıftan başlayarak mezun olmadan farkındalık boyutuna ulaştırarak mesleki özgüvenleri, mesleki bilinçlerini sağlamaları gerekmektedir. Bu durumda kariyer keşfi aşamasında olan öğrenci mesleği seçmede kariyerine dair bireysel swot analizi yapabilmeli, meslekler hakkında araştırma yapabilme imkanı ve zamanı oluşturmaktadır.

Ünlü, vd. (2021) Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencileri kapsayan araştırmada öğrencilerin hayata karşı olumsuz tutum sahibi ve geleceklere hakkında kaygılı oldukları belirtilmiştir. Bu durumunun sebepleri olarak ekonomik yetersizlikler, yönetsel adaletsizlikler ve kariyer başlangıçlarında yer alan KPSS sınavının bir engel olduğu cevapları yer almıştır.

- H₁: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı cinsiyete göre farklılık gösterir.

Tablo 22'e göre; Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Z kuşağının, mesleki kariyer farkındalığı, mesleki gelişim yatkınlığı ve mesleki bilinç alt boyutlarında kadın öğrencilerin ortalaması erkek öğrencilere göre yüksek bulunmuştur. Bu durum üniversitelerde ve spor sektöründe yer alacak kadın sayısındaki artışa olumlu etkisi olacaktır. Kadın öğrencilerin kariyer farkındalığı yüksek olmasına rağmen iş bulma kaygısı, istihdam yetersizliği, kişisel yeterlilik ve deneyimsizlik alt boyutlarında kadın öğrencilerin ortalaması erkek öğrencilere göre yüksek bulunmuştur. Bu durum biyolojik

cinsiyetinin ötesinde toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanabilir. Aynı zamanda işsizlik ve işgücü planlaması yetersizliğinin getirdiği sonuçlar kadınları daha çok etkilemiş olabilir.

Bıkmaz ve Akça Yağan (2018) farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilere yapmış olduğu iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük araştırmasında erkek öğrencilerin geleceklere yönelik belirsizliğe tahammülsüzlük ortalaması ve iş bulma stresi kadınlara göre yüksek bulunmuştur. Güldü ve Kart (2017) kadın öğrencilerde hedef belirleme, plan yapma ve uygulamaya geçmek için hareket etme erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde görülmüştür. Bu bulgu da kadın öğrencilerin kariyer algılarının yüksek olduğunu desteklemektedir. Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu (2013)'nin kariyer kavramı ve kariyer planlamaları ile ilgili farkındalıkları belirlediği araştırmalarında kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre kariyer farkındalığı yüksek bulunmuştur. Mütevellioğlu vd. (2010)'nin araştırmasında ekonomik krizle artan işsizliğin Türkiye'deki üniversiteli işsiz gençlerin geleceklere hakkındaki alan araştırmasında, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere kıyasla iş bulma konusunda daha umutlu oldukları tespit edilmiştir. Bu duruma göre toplumsal cinsiyet algısından ekonomik, sosyolojik ve kültürel etkiyle farklılık gösterebilir. Erkeklerin kadınlara göre farklı iş seçimleri yapabilmelerinden kaynaklı olabilir.

- H₂: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı doğum yılına göre farklılık gösterir.

Tablo 23'e göre; Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı doğum yılına göre farklılık göstermemektedir.

Fakat istihdam yetersizliği alt boyutu bakımından ortalamalar incelendiğinde 1999-2000 doğumlu Z kuşağının daha yüksek istihdam yetersizliği ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum 1999-2000 doğumlu Z kuşağının kamu ve özel sektördeki istihdam yetersizliğindeki sorunlardan kaynaklı olabilir. Henüz aktif çalışmadıkları için çalışma yaşantısında girişimcilik özelliklerinin yüksek olması, çok küçük yaşlarda sosyal ağlardan para kazanabileceklerine dair tahminler yapılmaktadır (Hatun Demirel, 2021: 1813).

Deneyimsizlik alt boyutu bakımından ortalamalar incelendiğinde 2003 + üzeri doğmuş Z kuşağının daha yüksek deneyimsizlik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum 2003+üzeri yılları arasında doğan Z kuşağının iş deneyimleri

olanların ve staj yapanların düşük olmasından veya hiç olmamasından kaynaklı olabilir. Günümüzdeki işsizlik sorunundan kaynaklı olabilir. Bununla birlikte Z kuşağının teknolojinin içine doğmuş bir kuşak olmasından dolayı ve teknolojik yetilerini daha fazla kullanmalarından kaynaklı durum olabilir.

Solmaztürk ve Gürer (2020)'in araştırmasında Z kuşağının kaygı düzeyinin X'e göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya göre Z kuşağının iş bulma kaygısının yüksek olması iş deneyimi olmamasından kaynaklı olabilir. Yılmaz ve Uludağ Güler (2020) araştırmalarında Türkiye'de istihdamda yer alan ve yer alacak olan Y ve Z kuşağının; 2011 yılında ülkelerindeki iç savaştan dolayı göç etmiş olan Suriyeli göçmenlerin istihdamda yer almalarının Z kuşağı açısından, geleceklere için dezavantaj oluşturduğunu ve rekabetin arttığını ifade etmişlerdir. Bu da Z kuşağı için iş imkânlarını kısıtladığından işsizlik kaygısını oluşturmaktadır. Bıkmaz ve Akça Yağan (2018)'in iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük araştırmasında 20 yaş üstünde olan öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük ortalaması yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu durumun aynı zamanda deneyimsizlik ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür.

- H₃: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerine göre farklılık gösterir.

Tablo 24'e göre; Mesleki kariyer farkındalık ölçeği bakımından öğrencilerin üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fakat iş bulma kaygısı ölçeği bakımından öğrencilerin üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yerleri arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Üniversiteye gelmeden önce köy/mahallede yaşayanların büyükşehirde yaşayanlara göre iş bulma kaygısı daha yüksek bulunurken, ilçede yaşayanların da büyükşehirde yaşayanlara göre iş bulma kaygısı daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgulara göre küçük yerleşkede yaşayan öğrencilerin istihdam yetersizliğinin büyükşehirde göre çok olduğu bunun da öğrencilerin iş bulma kaygısını arttırdığı sonucuna varılmaktadır. Aynı durum ilçe ve büyükşehir bazında geçerlidir. Öğrencilerin üniversiteyi bitirdikten sonra yaşadıkları bölgeye dönebilecekleri de düşünülürse iş bulma kaygıları da daha da artabilir hatta ilerleyen zamanlarda büyükşehirde doğru göç hareketi oluşabilir. Örneğin, Spor Bilimleri Fakültesindeki öğrencinin İç Anadolu'nun bir köy/mahalle yerleşim yerinde sportif anlamda gelişimin olmadığı ve imkânların çok kısıtlı olduğu gerçeğiyle o yerleşim yerinden göç edecektir. Durumun tersini değerlendirecek olursak,

köy/mahalle yerleşim yerindeki bireylere ve çocuklara umut olarak aldığı eğitimleri oradaki bireyler ve çocuklara öğretecektir.

Şaşmaz Ataçocuğu ve Zelyurt (2017) Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarının işsizlik deneyimlerini incelenmiştir. Araştırmada katılımcıların mezun olur olmaz iş bulamadıkları, kendi alanlarının dışında işlerde çalıştıkları, yaşadıkları illerdeki kamu sektöründe yeteri kadar istihdam sağlanmadığından özel sektörde iş bulmaya yöneldikleri belirtilmiştir. Özellikle küçük şehirlerde iş imkânların azlığı ve ülkenin doğu illerine gidildikçe hem kamu hem de özel sektördeki iş bulma sürecinin zor olduğu ve özel sektörde istihdam güvencesinin yokluğu, işlerin düşük nitelikte ve düşük ücrette olduğu görülmüştür. Abacıoğlu (2019)'nun sağlık alanındaki lisans öğrencilerinin iş bulma kaygısı ve kariyer geleceği algı düzeylerini incelediği araştırmasında öğrencilerin üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yeri değişkeninde köyden gelenlerin sürekli kaygı düzeyleri ilçe ve ilden gelenlere göre daha düşük bulunmuştur. Bu bağlamda yapılan araştırma sonucu ile Abacıoğlu'nun araştırma sonucuyla farklılık göstermesinin nedeni sağlık sektöründeki istihdam ihtiyacının yerleşim yerinden ziyade sürekli bir ihtiyaç olmasından kaynaklı olabilir. Bıkmaz ve Akça Yağan (2020), üniversitede farklı bölümlerde öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin iş bulmaya yönelik sürekli kaygı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini incelediği araştırmada öğrencilerin %65,7'sinin yaşadığı şehirde iş bulma olanaklarının olmadığı ve %50,4'ünün iş bulmak için stres yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin iş bulma sorunuyla ilgili istihdam yetersizliği ve çaresizlik içerisinde stres yaşamaları araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

- H₄: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı sınıf düzeyine göre farklılık gösterir.

Tablo 25'e göre; Mesleki kariyer farkındalık ölçeği bakımından öğrencilerin sınıf düzeylerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş bulma kaygısı ölçeği, istihdam yetersizliği ve deneyimsizlik alt boyutları bakımından öğrencilerin sınıf düzeylerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. 4.sınıf öğrencilerin iş bulma kaygısı 1.sınıf öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. 1.sınıf öğrencilerin üniversite eğitimine yeni başlamalarıyla üniversiteye, akademisyenlere, derslerine ve yeni bir çevreye alışma sürecinde olduklarından kaynaklı iş bulma kaygıları daha düşük olabilir. 4. sınıf öğrencilerin ise son senenin getirmiş olduğu mezuniyetten sonra ne yapacağım

düşüncesi, Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) hazırlık sürecinde olması ve atanamama düşüncesiyle çaresizlik, ayrımcılık hissetmesinden kaynaklı iş bulma kaygıları daha yüksek olabilir. Üniversite mezunlarının sayısının her sene artması ve bununla birlikte birçok öğrencinin KPSS sınavına yönelerek memur olma düşüncesi bu öğrencilerin iş bulma kaygılarını daha da arttırmaktadır.

İstihdam yetersizliği alt boyutu bakımından 4.sınıf öğrencileri 3. ve 1.sınıf öğrencilerine göre ortalamaları yüksek bulunmuştur. Çünkü 4. sınıf öğrencileri aslında hayata atılacaklarından işgücü ve planlama yetersizliğinin ve kendinden önce mezun olmuşların durumunun farkında olmasından kaynaklı olabilir.

Deneyimsizlik alt boyutu bakımından 2. sınıf öğrencileri 4.sınıf öğrencilerine göre ortalamaları yüksek bulunmuştur. Bu durum henüz staj yapmamalarından ve iş deneyimi olmamalarından kaynaklı olabilir. Aynı zamanda öğrencilerinin derslerin pratikten uzak teorik bilgilerle öğrendiklerinden kaynaklı olabilir.

Mutlu Yaşar ve Turgut (2020)'un araştırmasında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği bölümlerindeki son sınıf 226 tane öğrencinin işsizlik kaygısının orta yükseklikte olduğu ve en yüksek puan alan alt boyutun eksik istihdam olduğu açıklanmıştır. Öğrencilerin son sınıfta eksik istihdamla ilgili görüşleri çalışmamızı destekler niteliktedir. Araç Ilgar ve Cihan (2019)'ın 18 öğrencinin gelecek kaygısı ve mesleki kaygısını araştırdığı çalışmada, mezuniyet sonrasında öğrencilerin istihdam alanlarının yetersiz olduğundan gelecek kaygısı yaşadığı sonucuna varılmıştır. Son sınıfta gelecek ve mesleki kaygı yaşayan öğrencilerin iş bulma sorununun farkında olduklarından dolayı bu araştırmayı desteklemektedir. Wahed ve Hassan (2016)'ın 442 tıp fakültesi öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada, birinci sınıftan son sınıfa doğru yaş ve sınıf düzeyleri arttıkça stres, kaygı ve depresyon seviyeleri artmaktadır. Düşük ve çok düşük sosyoekonomik durumu olan öğrencilerin de kaygılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Wahed ve Hassan'ın araştırma sonuçları bu araştırma bulgularını desteklemektedir. Tekin (2015) Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki farklı fakültelerden 441 tane son sınıf öğrencisi ile yaptığı araştırmada, işsizlik kaygısının durumluluk kaygı, stres ve depresyonla ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda son sınıf öğrencilerin işsizlik kaygılarının yüksek olduğu belirtilmiştir.

- H₅: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı bölümlere göre farklılık gösterir.

Tablo 26'a göre; Mesleki kariyer farkındalık ölçeği ve alt boyutları bakımından öğrencilerin bölümlerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Rekreasyon bölümü, Beden Eğitimi Öğretmenliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı, Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünün toplumda genellikle bilinen ve ilk akla gelen mesleğin öğretmenlik olmasından ve öğrencilerin de mezun olduklarında yapacakları işi bilmelerinden dolayı kariyer farkındalıkları daha yüksek olabilir. Diğer bölümlerin öğrencileri için, bölümlerine planlayarak gelmemiş olabilmeleri ve ülkemizde bu bölümlerin meslek tanımlarının tam olarak oturmaması öğrencilerin mesleki kariyer farkındalıklarını etkilemiş olabilir.

Ayrımcılık ve çaresizlik alt boyutunda Antrenörlük bölümünün, kişisel yeterlilik alt boyutunda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünün ve deneyimsizlik alt boyutunda Spor Yöneticiliği bölümünün ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Yazıcı ve Koçak (2018) literatür taraması şeklindeki araştırmasında Türkiye bazında hızla büyüyen spor sektörünün gelişme durumunu ve spor yöneticiliği kariyeri arasındaki ilişkiyi vurgulamış ve birçok araştırmada mezun olan öğrenci sayısı ile istihdam durumları arasında ters ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Üstün, Dedekoç vd. (2014)'nin araştırmasında Amasya Üniversitesi'nde çeşitli fakülte ve yüksekokullardaki toplam 688 öğrencide iş bulmaya yönelik umutsuzluk düzeyi araştırılmıştır. Toplam 11 bölümden biri olan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü en yüksek umutsuzluk düzeyi puanına sahipken en düşük puana Okul Öncesi Öğretmenliği bölümü sahiptir. Öğrencilerin fakülte ve yüksekokullardaki bölümlerinden de kaynaklı umutsuzluk düzeyi değişmektedir. Ertekin (2020) araştırmasında mesleki bilinç alt faktöründe Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilerinin Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç araştırmayla paralellik göstermektedir.

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından öğrencilerin bölümlerine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ayrımcılık, çaresizlik, kişisel yeterlilik ve

deneyimsizlik alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bunun nedeni Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümlerinde iş bulma kaygısı genel olarak yaşandığından bölümler arası bir fark bulunamamıştır.

Araç Ilgar ve Cihan (2019)'ın Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören toplam 18 öğrencinin gelecek kaygısı, mesleki kaygı ve sektörle ilgili beklentilerini araştırdığı çalışmada, mezuniyet sonrasında öğrencilerin istihdam alanlarının yetersiz olduğundan gelecek kaygısı yaşadığı ve devletin Spor Yöneticiliği çalışma alanlarıyla ilgili kanuni düzenlemeleri yapması gerektiği sonucuna varılmıştır.

- H₆: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı üniversiteye göre farklılık gösterir.

Tablo 27'e göre; Mesleki kariyer farkındalık ölçeği bakımından üniversitelere göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mesleki bilinç ve mesleki gelişim yatkınlığında anlamlı farklılık bulunmuştur.

İş bulma kaygısı ölçeği ve alt boyutları bakımından üniversitelere göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi ile Ege Üniversitesi arasında ve Pamukkale Üniversitesi ile Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi arasında ve Dumlupınar Üniversitesi ile Pamukkale Üniversitesi arasında istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin iş bulma kaygısı Ege Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesindeki öğrencilere göre daha yüksek bulunurken, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin, Pamukkale Üniversitesine göre iş bulma kaygısı yüksek bulunmuştur. Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ise Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine göre iş bulma kaygısı yüksek bulunmuştur. Bu durum üniversiteye gelen öğrenci potansiyelinden ve üniversitenin öğrencilerine kariyerlerini geliştirebilmek için sundukları mesleki gelişim kursları, kişisel gelişim kursları, konferanslar, spor salonunun fonksiyonel olma durumu ve kütüphane imkânlarına göre farklılık gösterebilir.

- H₇: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı iş deneyimi olup olmadığına göre farklılık gösterir.

Tablo 28'e göre ;Mesleki kariyer farkındalık ölçeği ve alt boyutları bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre ortalamalar incelendiğinde evet yanıtı verenler yüksek kariyer algısına sahiptir. Mezun olmadan önce iş deneyimine sahip öğrencilerin kariyer algılarının yüksek çıkması sektörün beklentilerini görmeleri açısından olumlu etki sağlayabilir.

Dursun ve Aytaç (2009) öğrencilerin öğrenim sürecinde kısa süre de olsa staj veya iş deneyimi sahibi olmalarının kariyer algılarını olumlu etkilediğini bulmuştur. Ersoy Kart ve Erdost (2008)'un üniversiteden mezun olacak 287 öğrencinin işsiz kalma endişesinin benlik saygısını nasıl etkilendiğini incelediği araştırmalarında, öğrencilerin çoğunluğunun iş tecrübesinin olmadığı olanların ise meslekleriyle bağlantılı işlerde çalışmadığı bulunmuştur. Araştırma sonucunda öğrencilerin iş deneyimi olmaması ve son sınıfta işsiz kalma endişesi yaşamalarının aileleri ve arkadaşlarının gözünde prestij kaybı olarak görüldüğü ortaya konulmuştur.

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından öğrencilerin iş deneyimine göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ayrımcılık, çaresizlik ve kişisel yeterlilik alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur.

- H₈: Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı alt boyutlarının doğum yılı arasında ilişki vardır.

1995-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003+... doğum yıllarına göre MKFÖ ve mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve kişisel yeterlilik alt boyutlarında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan Z kuşağının deneyimi olmasından kaynaklı kariyer algıları yüksek bulunmuştur.

Çetin ve Karalar (2016) Z kuşağının X kuşağına göre çok yönlü kariyer sahibi olma ve örgütler arası geçiş yapma isteklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum Z kuşağının çok yönlü kariyere eğilimli olduğu ve kariyer algılarının yüksek olmasından kaynaklı araştırmada paralellik gösterdiği söylenebilir.

1995-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003+... doğum yıllarına göre çaresizlik ve kişisel yeterlilik alt boyutları yüksek düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durum istihdama yönelik problemlerinin olduğu ve bundan kaynaklı Z kuşağında çaresizlik ve kişisel yeterlilik alt boyutlarında ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bıkmaz ve Akça Yağın (2020) 22 yaş altında üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı yaşadıkları ve iş bulma sürecindeyken gelecek belirsizlikleri, yasal değişiklikler, yaşanan çevre ve olanaklar öğrenciyi etkilemektedir. Bu durumlar kariyer başlangıcında olan öğrencilerde olumsuz duygulara sebep olduğu bulunmuştur. Özyılmaz ve Misican (2017) araştırmasında da günümüzde bazı mesleklerin işlevsizleşmesiyle yeni mesleklerin ortaya çıkması dolayısıyla bir kariyere ulaşabilmek için gidilen yöntemler ve işleyiş değiştiği belirtilmiştir. Bu durum yeni kuşağın çaresiz olmasına ve kişisel yeterlilik bazında eksik olarak görmesine sebep olabilir.

3.9. Sonuç

Ege Bölgesi'ndeki 8 üniversitede 2064 öğrenciyle yürütülen “Z Kuşağı Spor Bilimleri Öğrencilerinin Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı” adlı çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Sonuç olarak Z kuşağı kadın öğrencilerin kariyer algısı yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda iş bulma kaygısı ve istihdam yetersizliği kadın öğrencilerde daha yüksek bulunmuştur. Kadın öğrencilerin kariyer farkındalığının ve kişisel yeterliliğinin yüksek olması iş bulma sorunundaki süreci ve işgücü durumundaki sorunları görebilmesinden kaynaklı iş bulma kaygısı da yüksek bulunurken bu duruma da kadın öğrencilerin deneyimsiz oldukları da tespit edilmiştir. Doğum yıllarına göre bakıldığında da Z kuşağı deneyimsiz oldukları bulunmuştur. Kariyer algısına göre iş deneyimi olmayan öğrencilerin kariyer algılarının da düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğrencilerin üniversiteye gelmeden önce köy/mahallede yaşayanların ve ilçede yaşayanlarında büyükşehirde yaşayanlara göre iş bulma kaygısı daha yüksek bulunmuştur. Bu durum bölgenin istihdam edilebilirlik kaynaklarındaki sorundan kaynaklı olabilir. Araştırmamızda da köy/mahalle ve ilçe de yaşayanların yerleşim yerleri hakkındaki görüşlerinde istihdam yetersizliği olduğu bulunmuştur. İstihdam olmayan yerleşim yerinde doğrusal olarak deneyimsizlikte yaşandığı araştırmamız tespit etmiştir.

Z kuşağının iş bulma kaygısı ve istihdam yetersizliği 4.sınıf öğrencilerinin 3.sınıf ve 1.sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Mezun olmalarına çok az kalmalarından kaynaklı kaygıları ve istihdam yetersizliği yüksek düzeyde bulunmuştur. Fakat üniversiteye yeni başlamış sayılan adapte olma sürecinden geçmiş olan 2.sınıfların deneyimsizlikleri 4.sınıfa göre yüksek düzeydedir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin mesleki kariyer farkındalığı ve mesleki hazır bulunma ve mesleki özgüven alt boyutları Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümü öğrencilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Mesleki bilinç ve mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutu bakımından Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilerinde daha yüksek bulunmuştur. Deneyimsizlik alt boyutunda ise Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur.

İş bulma kaygısı ölçeği bakımından üniversitelere göre istatistiksel anlamlı farklılık bulunurken mesleki kariyer farkındalık ölçeğine göre anlamlı bir fark

bulunamamıştır. Mesleki bilinç ve mesleki gelişim yatkınlığı alt boyutunda Pamukkale Üniversitesi öğrencilerin daha yüksek mesleki bilinç alt boyutu ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. İş bulma kaygısı ölçeği ve istihdam yetersizliği alt boyutu bakımından Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yüksek iş bulma kaygısı ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Dumlupınar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerine göre daha yüksek iş bulma kaygısı ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur.

3.10. Öneriler

- Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı araştırması üniversiteler nezdinde bölgesel karşılaştırmalar yapılarak katkı sağlanabilir.
- Öğrencilerin kariyer farkındalığını arttıracak kariyer yönetimi, planlaması gibi derslere yer verilmelidir.
- Öğrencilerin bireysel gelişimlerine ve işle ilgili deneyim, algı düzeylerini arttırmalarını sağlayacak staj, gönüllülük uygulamaları, yarı zamanlı-tam zamanlı çalışma programlarına katılımları artırılmalıdır.
- Öğrencileri iş dünyasına hazırlayan üniversitelerin kariyer merkezleri oluşturmalı, öğrencilerin iş bulma ve deneyim elde etme gibi yönlerini güçlendirecek şekilde programlarını güncellemeleri ve geliştirmeleri sağlanabilir.
- Üniversiteler küçük yerleşkelerde yaşayan öğrenciler için ufuklarını açacak, iş dünyasındaki olanakları gösterecek ve onların bireysel gelişimlerini ve özgüvenlerini artırıcı programlar sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- AEHESIS Tematik Ağ Projesi, (2006). “Spor Bilimleri Eğitimini Avrupa Yükseköğretiminde Uyumlaştırma”, *AEHESIS*, 3. yıl proje raporu, 1-4, (<http://www.aehesis.com>).
- Akgün, A., Gönen, S. ve Aydın, M. (2007). “İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10), 283-299.
- Akgün, M. (2019). *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Sorunun Çözümüne Yönelik İstihdam Politikaları*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akoğlan Kozak ve M., Dalkıranoglu, T. (2013). “Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Aktin, S. (2020). “Emeklilik Sonrası Gündelik Yaşam ve Boş Zaman Pratikleri: Kabul Günleri Örneği”, *Senex Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, (4), 7-39.
- Albairaqdar, O.H.M. ve Doğanalp, B. (2020). “Y Kuşağının Kariyer Yönelimi Üzerine Bir Uygulama”, *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 52-86.
- Alnıaçık, E., Of, M. vd. (2021). “Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri”, *bmiç*, 9 (1):248-266.
- Allwright, D. ve Bailey, K.M. (1991). *Focus on the Language Classroom: An Introduction to Classroom Research for Language Teacher*, Cambridge University Press, and Cambridge.
- Ammar Demirci, M. (2020). “Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısının Okula Bağlılığa Etkisi”, *2.Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi*, 170-178.
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, (2), 1-17.
- Arabacı İ. B., Polat M. (2013). “Dijital Yerliler, Dijital Göçmenler ve Sınıf Yönetimi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 14.
- Araç Ilgar, E. ve Cihan, B.B. (2019). “Spor Yöneticiliği Programlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Sektörel Beklenti, Mesleki Belirsizlik ve Gelecek Kaygılarının İncelenmesi: Fenomonolojik Bir Çözümleme”, *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.
- Arar, T. (2016). *Z Kuşağında Kariyer Geliştirmede Yetenek Yönetimi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Arar, T. ve Öneren, M. (2018). “Role of Talent Management in Career Development of Generation Z: A Case Study of Telecommunication Firm”, *International Academic Institute for Science and Technology*, 5(1), 28-44.
- Ardıç, E. ve Altun, A. (2017). “Dijital Çağın Öğreneni”, *Uluslararası Sosyal Bilgilerde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 1, 12-30.

- Armstrong, P. I., Rounds, J. and Hubert, L. (2007). "Re-conceptualizing the past: Historical data in vocational interest research", *Journal of Vocational Behavior*, 72, 284-297.
- Arterbury, E., Collie, J., Jones, D. and Morrell, J. (1976). *The Efficacy of Career Counsellor Education: Career Awareness*, National Advisory Council for Career Education.
- Arthur, M. B. , Hall D.T. and Lawrence B.S. (1989). *Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach*, Handbook of Career Theory. Cambridge University Press.
- Arthur, M.B. (1996). "The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry", *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Arvey R., D., Rotundo, M., vd. (2006). "The Determinants of Leadership Role Occupancy: Genetic and Personality Factor", *the Leadership Quarterly*, 17(1), 1-20.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2009). "Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXVIII(1), 71-84.
- Bakan, İ. (2011). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Basmacı, G., Tektaş, M., Tektaş, N. ve Öz Ceviz, N. (2017). "Kaygı Düzeylerini Etkileyen Faktörler: Ön Lisans Öğrencileri ve Mezunları Bir Araştırma", *İstanbul Journal of Sciences*, 18, 69-85.
- Basım, N., Argan, M. (2016). *Spor Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Batmaz, H.Ç, Yıldırım, F. ve Karadağ, M. (2016). "Küresel Rekabetin Spor Endüstrisine Etkisi", *The Journal of Academic Social Science Studies*, 42, 521-534.
- Baydağ, C. ve Başoğlu, M. (2018). "Müzik Eğitimi Perspektifinde Performans Kaygısına Genel Bir Bakış", *Journal Social and Humanities Sciences Research*, 5(25), 2204-2212.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitapevi, Sakarya.
- Baykal, A. (2019). *A Comparative Analysis on Voting Behavior of Generations X, Y and Z: Ankara Case*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Baysal Berkup, S. (2015). *Sosyal Ağlarda Bireysel Mahremiyet Paylaşımı: X ve Y Kuşakları Arasında Karşılaştırmalı Bir Analiz*, (Basılmamış Doktora Tezi) Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bersin, J. (2006). Talent Management what is it? Why Now? , *Performance Management*, 1-44.
- Bıkmaz, Z. ve Akça Yağan, (2020). "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısı ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Düzeylerinin İncelenmesi", *Pearson Journal of Social Science & Humanities*, 5(8), 165-177.

- Bozkıran Taşkırıan, H. (2015). *Algı Yönetimi Ders Notu*, İstanbul Üniversitesi Halkla İlişkiler Bölümü.
- Bozkurt, N. (2004). “ Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Depresyon ve Kaygı Düzeyleri İle Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkiler”, *Eğitim ve Bilim*, 29(133), 52–59.
- Bölükbaş, N. (2018). “Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi Ve Etkileyen Faktörler”, *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 10-17.
- Brown, D. and Brooks, L., (ed.), (1990) *Introduction to career development: origins, evolution, and current approaches*, San Francisco.
- Bulutay, T. (2005). Türkiye'de Yüksek Öğrenimlilerde İşlendirme ve İşsizlik, Tartışma Metni, *Türkiye Ekonomi Kurumu*.
- Bulut, V. (2011). *Türkiye'de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi ile İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bülbül, T. (2021). “Yükseköğretime Erişimin Belirleyicileri Olarak Sosyoekonomik Durum Ve Okul Türü”, *Eğitim ve Bilim*, 46(205), 303-333.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi 27.Baskı, Ankara.
- Cassidy, T. (2001). Self-categorization, coping and psychological health among unemployed mid-career executives. *Counselling Psychology Quarterly*, 14 (4), 303-315.
- Cengiz, E., Akyüz, İ. ve Tuzcuoğlu, A. (2010). *Bilimsel Araştırma Teknikleri Ders Notları*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.
- Cerit, U. Ö. (2007). *İşletmelerde Kariyer Planlaması ve Çalışanların Mesleki Tükenme Düzeyi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Chen, H. (2010). “Advertising and Generational Identity: A Theoretical Model”, *American Academy of Advertising Conference Proceedings*, 132.
- Cogin, J. (2012). “Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications” *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294.
- Cooke, R., Bewick, B. M., Barkham, M., Bradley, M. and Audin, K. (2006). “Measuring, monitoring and managing the psychological well-being of first year university students”, *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 505-517.
- Cohen, C. and Patterson, D. (2012). “Teaching Strategies that Promote Science Career Awareness”, *Northwest Association for Biomedical Research Seattle, WA, USA*, 2-11.
- Colsten, N., Thomas J., Ley, M.T., Tonilvey, Utley, J. (2017). “Collaborating for Early-Age Career Awareness: A Comparison of Three Instructional Formats”, *Journal of Engineering Education*, 106(2), 326-344.

- Coşkun, Y. ve Akkaş, G. (2009). Engelli Çocuğu Olan Annelerin Sürekli Kaygı Düzeyleri ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişki, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 10(1), 231-227.
- Çakmak, Ö. ve Hedevalı, M. (2004). “Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler”, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 1-11.
- Çakmak Ö. ve Hevedanlı, M. (2005). “Eğitim ve Fen Edebiyat Fakülteleri Biyoloji Bölümü Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(15), 115-127.
- Çakmak, K.Ö. (2011). *Çalışma Yaşamında Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma*, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmak, F. ve Çelik, M. Y. (2017). “Türkiye’de İstihdamın Kuşaklara Göre Analizi”, *Sayıştay Dergisi*, 104, 65-86.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021). *Ulusal Genç İstihdam Stratejisi 2021-2023*, Ankara.
- Çatlı Özen, G. ve Duran, A. (ed.) (2021). *Z Kuşağı Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma*, Akademisyen Kitapevi, Ankara.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016) “X,Y,Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(8), 157-197.
- Çevik, V. (2006). *Eğitim Yöneticileri İle Yönetici Adaylarının Kaygı Düzeyleri ile Bilgisayar Kaygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Çivilioğlu, A. (2019). “İşsizlik Sorununa Fenomenolojik Bir Yaklaşım: Üniversite Mezunları Genç İşsizlerin Görüşlerine Göre İşsizlik Sorunu”, *Mediterranean Journal of Humanities*, IX/2, 197-217.
- Dağlı Ekmekçi, Y.A. , Ekmekçi, R. ve İrmış, A. (2013). “Küreselleşme ve Spor Endüstrisi”, *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(1), 91-117.
- Darıcı, B. ve Taşçı, M. (2009). “Türkiye’de İşsizliğin Mikro Veri ile Farklı Tanımlar Altında, Cinsiyet Ayrımına Göre Analizi” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 140-159.
- Dangizer, N., Rachman Moore, D.R. and Valency, R. (2008). “The construct validity of Schein’s career anchors orientation inventory”, *Career Development International* 13(1), 7-19.
- Demir, B. (2016). *Yapısal Eşitlik Modeli ile Öğrencilerin İş Bulma Kaygılarına Yönelik Ölçek Geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’ de Bir Uygulama*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Demir, E. (2019). *Örnekleme Kuramı, Yüksek Lisans Tezi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Devecioğlu, S. (2004). “Sporun Ekonomik Boyutu”, *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi T.S.E.*, 43(511), 1-11.
- Desensi, J. T., Kelley, D. R., Blanton, M. D., and Beitel, P. A. (1990). “Sport Management Curricular Evaluation and Needs Assessment: A Multifaceted Approach”, *Journal of Sport Management*, 4, 31-58.
- Desy, J. R., Reed, D. A. and Wolanskyj, A. P. (2017). “Milestones and Millennials: A Perfect Pairing Competency-Based Medical Education and the Learning Preferences of Generation Y”. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(2), 243–250.
- Devecioğlu, S. ve Sarıkaya, M. (2008). “Sporcu Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Değişkenler Işığında Profillerinin Belirlenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 301-314.
- Devecioğlu, S. (2005). “Türkiye’ de Spor Sektörü Stratejilerinin Geliştirilmesi”, *Verimlilik Dergisi*, 2, 1-10.
- Dinler, Z. (2015). *İktisada Giriş*, Ekin Kitapevi, Bursa.
- Doğan, T. ve Çoban, A.E. (2009). “Türkan, Doğan, Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 34(53), 157-168.
- Dugan, Ö. (2018). *Sporda Cam Tavan Sendromu*, Spor Yayınevi ve Kitapevi, Ankara.
- Duman, M.Z. (2019). *X ve Z Kuşağı Üzerine Sosyolojik Bir Çalışma*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Efe, K. (2020). *Konsültasyon Temelli Yürütülen Rehberlik ve Kariyer Planlama Dersinin Öğrenci Kariyer Farkındalığına Etkisinin İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ehtiyar, R. ve Üngüren, E. (2008). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk Ve Kaygı Seviyeleri İle Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (4), 159-181.
- Ekmekçi, R. (2018). *Sporda Yönetim ve Organizasyon*, Ergün Yayınevi, İzmir.
- Erbay, E.R. ve Hemen, B. (2019). “1929 Ekonomik Buharını ’nın Türk Ekonomisi ’ne Etkileri ve Buhan Döneminde Keynesyen Yaklaşım”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 124-130.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Erden Ayhün, S. (2013). “Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 102.
- Erdoğan, N. (2019). *Fen Bilimleri Dersinde Öğrencilerin Kariyer Farkındalığına Yönelik Motivasyon ve Algı Gelişimi: Bir Öz-İnceleme*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Erdoğan, E.G. ve Akın, B. (2016). “Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeyleri”, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32(1), 72-89.
- Erikli, S. (2021). “Covid-19’un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 380-404.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayım, İstanbul.
- Ersoy Kart, M. ve Erdost, H.E. (2008). “Unemployment Worries Among Turkish University Students”, *Social Behavior and Personality*, 36(2), 275-288.
- Ertekin, A.B. (2020). “Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Öğrencilerin Girişimcilik Düzeyleri İle Kariyer Farkındalıkları Arasındaki İlişki”, *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 14-27.
- Eryılmaz, B. (2016). *Kamu Yönetimi*, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T.(2017). “Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi Ve Ruh Sağlığı”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Eryiğit, N. (2007). *Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Freeman, R. B. (1979). Why is there a youth labour market problem? , *National Bureau of Economic Research*, Cambridge: NBER, no:365.
- Geçikli, F. (2002). “Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1, 337-354.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 10a ed, Boston: Pearson.
- Gillentine, A., Crow, R. B., Harris, J. (2015). “Introduction to the Sport Industry, Foundation of Sport Management”, <https://fitpublishing.com/books/foundations-sport-management-ebook> (6.01.2022).
- Göktaş, P. (2017). “Kuşakların Kariyer Yaklaşımları İle İlişkilendirilmesine Yönelik Bir Çalışma”, *KAÜİİBFD*, 8(16), 373-393.
- Grimshaw, W, S. (2021). *Assessing the Career Awareness of Early Adolescent Learners*, Virginia Polytechnic Institute, Doctor Thesis, and Blacksburg, Virginia.
- Gül, H. (2020). *Mutlu Yaşam Başarılı Kariyer*, Kaf Kitap Kafe Yayınları, İstanbul.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). “Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü”, *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Gündoğdu, P. (2019). *Y Kuşağının İş Yaşamıyla İlgili Motivasyonu ve Kariyer Algısı Üzerine Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gündoğdu, F. ve Sunay H. (2006). “Spor Yöneticisinde Olması Gereken Nitelikler Üzerine Bir Araştırma”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 53-68.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak Farklılıkları: Mit mi, Gerçek mi? , *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57.
- Güzel Özbek, A. (2016). *Kadınlarda Pozitif Psikolojik Sermaye- Kariyer Algısı İlişkisi: Eskişehir İlindeki Siyasi Partiler Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Hall, D. (1996). “Protean Careers of The 21st Century”, *Academy of Management*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. (2004). “The Protean Career: A Quarter-Century Journal”, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Halıcı, A., Parasız, Ö., ve Yetim, A.A. (2020). “Sayılarla Türkiye’de Spor Yöneticiliği Eğitimi”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 299-312.
- Hatun Demirel, Z. (2021). “Çalışma Hayatında Geleceğin İnsan Kaynağı: Alfa Kuşağı”, *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18 (Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1796-1827.
- Hofstede, G. (1991). “Culture’s Consequences: International Differences In Work-Related Values”, *Sage Publications*, Abridged Edition, seventh printing.
- Inkson, K., Arthur, M.B. (2001). “How To Be A Successful Career Capitalist”, *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61.
- Inkson, K. (2006). “Protean and Boundaryless Career as Metaphors”, *Journal of Vocational Behaviour*, 69(1), 48-63.
- International Labour Organization, (2021). “World Employment and Social Outlook”, *ILO*, Geneva, 3-106.
- International Labour Organization, (2020). “Youth and Covid-19, Impacts on Jobs, Education, Rights and Mental Well-Being”, *ILO ve ISBN: 978922032806*, Geneva, 1-48.
- İşlek, Y. (2018). *Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin İşsizlik İle İlgili Kaygılarının Depresyon ve Kaygı Düzeyleri İle İlişkisi Açısından İncelenmesi (Akdeniz Bölgesi Örneği)*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jehi, T., Khan, R., Dos Santos, H. and Majzoub, N. (2022). “Effect of COVID-19 outbreak on anxiety among student of higher education; A review of literature”, *Current Psychology*, 1-15.
- Jones, F.D., Brooks, D.D. and Mak, J.Y. (2001). “Examining Sport Management Programs in the United States”, *Sport Management Review*, 11, 77-91.
- Kalkınma Bakanlığı (2018). On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, İş Gücü Piyasası ve Genç İstihdamı, *Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.

- Kara, H. ve Acet, M. (2012). "Spor Yöneticilerinde Durumluluk Kaygısının Otomatik Düşünceler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", *e-Journal Of New World Sciences Academy*, 4, 244-258.
- Karakaya, Y.E., Karataş, Ö., Özdenk, ve Ç., Karataş, F. (2013). "Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- Katırcı, H. (2013). *Spor Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi Yayını, No:2974, Eskişehir.
- Kıncır, B. (2010). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmeler Açısından Bir İnceleme*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kışlalı, A.T. (2016). *Siyaset Bilimi*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Ko, Y.J. (2013). "Sport Management and Marketing: Overview and Recommendation for Future Research", *International Journal of Sport Science*, 9(33), 205-207.
- Koçak, O. ve Çepni, S. (2017). "Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği", *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 6(1), 241-265.
- Koçakoğlu, M.G. ve Yalçın, S.B. (2020). "Kariyer Gelişim Sürecinde Aile", *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929.
- Korkmazer, F. (2020). "Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Algılarının İncelenmesi", *Business, Economics and Management Research Journal*, 3(2), 141- 152.
- Korkut A. ve İ. Keskin. (2016). "Üniversite Öğrencilerin Kariyer Algıları: Metaforik Bir Analiz Çalışma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 194-211.
- Korkut Owen, F. (2018). "Üniversite Öğrencilerin Kariyer Gelişim İhtiyaçları", *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). "Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki", *Bartın Üniversitesi İ.B.B.F. Dergisi*, 6 (12), 191-210.
- Kuran, E. (2019). *Z- Bir Kuşağı Anlamak*, Mundi Kitap, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (1994). "Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı Meslek Seçimi", *Bilim ve Teknik*, 50-54.
- Levickaite, R. (2010). "Generations X, Y, Z: How Social Networks Form The Concept Of The World Without Borders (The Case Of Lithuania)", *The Central Of European Journal Of Social Sciences And Humanities*, 3(2), 173.
- Lin, M.W., Sandifer, R., and Stein, S. (1985). "Effects of Unemployment on Mental and Psychological Health", *American Journal of Public Health*, 75(5), 502-506.
- Lukaş, M. (2015). "Parental involvement in occupational education of their children", 2nd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2015, Conference Proceedings, Book 1, Psychology & Psychiatry, Sociology & Healthcare, Education, 2, 715-722, Sofia, Bulgaria.

- Manav, F. (2011). “Kaygı Kavramı”, *Toplum Bilimleri Dergisi*, 5(9), 201-211.
- Manpower Report (2016). “Minnelnal Career: 2020 Vision”, Facts, Figures and Practical Advice from Workforce Experts, 1-19.
- Meager, N., Tyers, C., Perryman, S., Rick, C., Willison, R. (2002). Awareness, Knowledge, and Exercise of Individual Employment Rights, *Employment relations research series*, 15.
- Mumcu, H.E., Karakullukçu, Ö.F. ve Karakuş, M. (2019). “Youth Employment in The Sports Sector”, *International Journal of Society Research*, 11(8), 2651- 2665.
- Murat S. ve Şahin, L. (2011). “Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum*, 3, 93-135.
- Murphy, S.A. (2001). *A Study of Career Values By Generation and Gender*, Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, Doctor of Philosophy the Fielding Institute.
- Mutlu Yaşar, O. ve Sunay H. (2019). “Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Çomü Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.
- Mutlu Yaşar, O. ve Turgut, M. (2020). “Unemployment anxiety of Last Year College Students”, *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(1), 56-64.
- Mücevher, M.H. (2015). *X ve Y Kuşağının Birbirine Karşı Özellik ve Etkileşim Algıları: SDÜ Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Mütevellioğlu, N. , Zambak, M. ve Mert, M. (2010). “İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları”, *C.B. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 207-229.
- Nagy, A., Kölcsey, A. (2017). “Generation alpha: Marketing or science?”, *Acta Technologica Dubnicae*, 7(1), 107-115.
- Nasır, R. and Lin, L.S.(2013). “The Relationship between Self-concept And Career Awareness amongst Students”, *Asian Social Science*, 9(1), 193-197.
- Gökbaraz, N.(2021). *Birey- Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği: Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- National Career Development Association (2011). *Career Development: A Policy Statement of the National Career Development Association*, Amerika.
- O’Higgins, N. (1997). “The Challenge of Youth Unemployment”, *International Social Security Review*, 50, 4(47).
- Okutan, E. ve Akbaş, M. G. (2019). *Kariyer Kavramı Kapsamı ve Boyutları*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2020). “Development Co-Operation Report 2020: Learning From Crises Building Resilience”, *OECD*, ISBN 978-92-64-48131-2, Paris, 1-328.

- Ornstein, S. and Isabella, L. (1990). "Age vs. Stage Models of Career Attitudes of Women: A Partial Replication and Extension", *Journal of Vocational Behavior*, 36, 1-19.
- Özen, A. (2019). *Y Ve Z Kuşaklarındaki Taekwondo Sporcularının Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Sporda Güdülenme ve Başarı Motivasyonu İle İlişkisinin İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi: IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINTAB Uygulamalı*, Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). "Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Özdemir, Y. ve Özen Kutunis R. (2011). "Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Eğilimi Arasındaki İlişki: Bir Örnek Olay", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 98-130.
- Özden, E. (2015). *Yönetim Kuramları Bakımından Günümüz Okul Yöneticilerinin Yönetim Anlayışları*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Özer, U. ve Çolakoğlu, T. (2017). "Çağdaş Spor Bilincinin Oluşmasına İlişkin Spor Yöneticilerinin Görüşleri", *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-11.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi", *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Öztürk, M. (2020). *Üniversite Kariyer Gelişim Programının Öğrencilerin Kariyer Farkındalığı, Karar Verme Yetkinliği Ve Stresi Üzerindeki Etkisi*, (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özyılmaz Misican D. ve Bedir, E. (2017). "Değişimin Ortaya Çıkardığı Yeni Kuşağın Kariyer Algısı: Bilişim Sektörü Uygulaması", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.
- Perry, N. and Van Zandt, Z. (2006). *Exploring Future Options: A Career Development Curriculum for Middle School Students*, G-Reference, Information and Interdisciplinary Subject Series, USA: IDEA
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adana.
- Pitts, G.B. (2001). "Sport Management at the Millennium A Defining Moment", *Journal of Sport Management*, 15, 1-9.
- Prensky, M. (2001). "Digital Natives Digital Immigrants" *On the Horizon*, 9(5), 1-6.
- Reiss, S. (1997). "Trait Anxiety: It's Not What You Think It Is", *Journal of Anxiety*

Disorders, 11(2), 201-214.

- Saraç, T.(2015). *Ahi Evran Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı ve Umutsuzluklarının İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ahi Evran Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.
- Sarioğlu, E.B. ve Özgen, B.(2018). Z Kuşağının Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 11(60), 1067-1081.
- Sarıkaya, T. and Khorsid, L. (2009). “Üniversite Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Schein, E. (1996). “Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century”, *Academy of Management Perspectives*, 1-9.
- Segers, J., İnceoğlu, İ., Vloeberghs, D., Bartram, D., ve Henderickx, H. (2008). “Protean And Boundaryless Career: A study on Potential Motivators”, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212- 230.
- Seymen, O.A. (2003). “2000’li Yıllarda Yöneticiler Açısından “Küresel Kariyer” Algısı ve Koşulları Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 83-105.
- Shank, M.D. and Lyberger, M.R. (2015). *Sport Management and Marketing* (5.th edition), New York: Routledge.
- Sibson, R. (2011). “Why Event, Sport and Recreation Management? A Western Austrian Study of Undergraduate Student Degree Choice”, *Annals of Leisure Research*, 13(3), 376-394.
- Sirbu, J., vd. (2014). “Professional Career Planning-Practice and Results”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(7), 350-362.
- Skinner, J. and Gilbert, K. (2007). “Sport Management Education: Teaching and Learning for the Future”, *Sport Management Review*, 10, 125- 131.
- Somer, O, Goldberg, R.L.(1999). “The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjectives, *Personality Processes and Individual Differences*”, 76(3), 431-450.
- Somyürek, S. (2014). Öğrenme Sürecinde Z Kuşağının Dikkatini Çekme: Arttırılmış Gerçeklik, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 4(1), 63-80.
- Solmaztürk, A. B. ve Gürer, A. (2020). “An Investigation of Career Adaptation Abilities by X, Y and Z Generations: A Field Survey, *Turkish Studies- Social Sciences*, 15(3), 1471- 1487.
- Sullivan, S. (1999). “The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda”, *Journal of Management*, 23(3), 457-484.
- Sunay, H. (1998). “*Spor Yöneticilerin Nitelikleri ve Eğitimi*”, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1, 59-68.

- Sunay, H., Boz, M.M. ve Gürbüz P. (2002). “Türkiye’de spor yöneticisi yetiştiren üniversitelerin lisans programlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 56-66.
- Sunay, H. ve Uyar, Y. (2009). “Üniversite Spor Yöneticiliği Eğitiminin Ankara İli Spor Kamuoyu Tarafından Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VII, 141-149.
- Suzek Birkollu, S. ve Ekizoğlu, N. (2016). “Determining worries of final year undergraduate students about finding jobs: Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) as an example”, *Contemporary Educational Researches Journal*, 6(2), 46-52.
- Şahbaz, E. (2019). *Çalışma Yaşamında Y ve Z Kuşağının Liderlik Tipi Algularının Karşılaştırılması: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin Kutlu, Ş., Çetinbakış, M. ve Kutlu, M. (2019). “Üniversite Son Sınıf Öğrencilerde İşsizlik Kaygısı: Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”, *Ekev Akademi Dergisi*, 23(78), 511-522.
- Şaşmaz Ataçoğlu, M. ve Zelyurt, M. K. (2017). “Spor Bilimleri Fakülteleri Mezunlarının İşsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1,70-97.
- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E. M., Başak, S., Şentürk, N. (2016). “X ve Y Kuşağı Yöneticilerin İş Değerleri Algısı ve Farklılıkları Üzerine İnceleme”, *Business And Economics Research Journal*, 7(3), 172.
- Tamesberger, D. and Bacher, J. (2020). “COVID-19 Crisis: How to Avoid a ‘Lost Generation’”, *Inter economics*, 55, 232-238.
- Tatlı, H. S., Kazan, H. ve Öngel, V. (2021). “Kariyer Planlama; Ülkenin Ekonomik İtibarı ve Kariyer Kaygısı Açısından Bir İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22 (1) 2021, 167-185.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M. ve Küçüköğlü, M. (2017). “Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri”. *OPUSUluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048.
- Taşmektepligil, Y. Hazar, F. S. , Ağaoğlu, A. , Öğreten, N. E. , & Terzioğlu, A. (2009). “Beden Eğitimi ve Spor Alanı Mezunlarının İstihdam Sorunları ve Yeni İş Olanakları”, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 99-118.
- Tayfun, A. N., ve Korkmaz, A. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534- 558.
- Tekin, A. N. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tripathi R. (2013). “Sports Management: An Emerging field”, *International Journal of Multidisciplinary Research in Social & Management Sciences* 1(1), 6-10.

- Tuncerli, H. (2014). *Kamu Kurumlarında Memur Unvanlarıyla Çalışan Personelin Kariyer Algısı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turgut, M., Gökyürek, B. ve Yenel, İ. F. (2004). “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Bu Bölümleri Seçme Nedenleri ve Beklentileri Üzerine Bir Araştırma”, *G.Ü. Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 91-99.
- Tüfekçi, N. ve Abacıoğlu, S. (2019). “Investigation of Health Students Anxiety Level of Finding Job and Career Future Levels”, *Journal of Current Researches on Health Sector*, 9 (2), 27-48.
- Tüz, V.M. (2003). “Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- United Nations International Children’s Emergency Fund, (2020). “Preventing A Lockdown Generation in Europe and Central Asia Building Resilient Societies With Young People In The Area Of Covid-19”, *UNICEF*, European Training Foundation, 1-80.
- Uygur, A. (2015). *Kariyer Rehberi*, Barış Kitap, Ankara.
- Uzuntarla, Y., Cihangiroğlu, N., Ceyhan, S. ve Eroğlu, M. (2015). “Üniversite Öğrencilerinin Sürekli Kaygı Düzeyleri İle Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizi”, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 156-169.
- Uzun, T. (2003). “İnsan Kaynakları Yönetimi’nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 1.
- Üstün, G., Dedekoç, Ş., Kavalalı, T., Öztürk F., Sapcı, Y. ve Can, S. (2014). “Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulmaya İlişkin Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi”, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 200-221.
- Ünlü, Ç., Akyol, G. ve Bülbül A. (2021). “Hayatın Anlam ve Amacı: Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencileriyle İlişkilendirilmesi”, *Spor Eğitim Dergisi*, 5(1), 38-51.
- Wahed, W. Y. A, and Hassan, S. K. (2016). "Prevalence and Associated Factors of Stress, Anxiety and Depression among Medical Fayoum University Students", *Alexandria Journal of Medicine*, 53, 77-84.
- Visi, O. (2016). “Theoretical Aspects Of Career Patterns Under The Organization And Individual Career Management Perspectives”, *European Scientific Journal ESJ*, 12(1), 501-513.
- Yarnall, J. (1998). “Career anchors: results of an organisational study in the UK”, *Career Development International*, 3(2), 56-61.
- Yaşar, O.M. ve Sunay, H. (2019). “Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (KFÖ) Geliştirilmesi”, *ÇOMÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.

- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması". İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46 (Özel Sayı), 74-85.
- Yazıcı, S. (2019). Z Kuşağının İş Yaşamına İlişkin Beklentileri, İş ve Meslek Tercihlerine İlişkin Algılamaları İle X ve Y Kuşağına Mensup İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Z Kuşağına Beklenti ve Algılamaları Üzerine Sağlık Sektöründe Görgül Bir Araştırma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Yazıcı, T. ve Koçak, S. (2018). "The Development and Employment Status of Sport Management Career and the Case of Turkey", *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 5(2), 1-18.
- Yerin Güneri, O., Owen, W. D., Tanrıku, İ., Dolunay Cuğ, F., Büyükgöze Kavas, A. (2016). "Examining Career Development Needs Of Faculty Of Education Students", *Journal of Theory and Practice in Education*, 12(1), 179.
- Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yentürk, N. ve Başlevent, C. (2007). "Türkiye'de Genç İşsizliği Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu" , *İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları No:2*, İstanbul, 2-51.
- Yıldız, M., Sezen, A. ve Yenen, İ. (2007). "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinde Durumluluk-Sürekli Kaygı Düzeyleri İle Akademik Güdülenmeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *D.E.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 25, 213-239.
- Yıldız, S. M. ve Özdağ, S. (2008). "Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarının İstihdam Durumlarına Yönelik Öğrenci Görüşleri", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-6.
- Yılmaz, B. (2020). *Türkiye'de Kuşaklar ve Çalışma Değerleri*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Yıkılmaz, İ. (2018). *The Comparison of Y and Z Generation's Entrepreneurship Tendencies in terms of Entrepreneurs Personality Characteristics: An Empirical Study on University and High School Students*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, S. ve Güvenç D. (2020). "Z Kuşağı'nın Çalışma Ortamına Beklentilerine İlişkin Bir Araştırma", *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 62.
- Yılmaz, B. ve Uludağ Güler, Ç. (2020). "Türkiye'deki Suriyeli Göçmenlerin İstihdamına Y ve Z Kuşağının Bakışı: Bir Alan Araştırması", *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 21-42.
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yoğun, A. E. (2013). "Genç İstihdamın Arttırılması Bağlamında Üniversiteler ve İŞKUR Birlikleri", 1.Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi'nde Sunulan Bildiri, Bildiriler El Kitabı 10-18, Ankara.

Yousefi, Z., Abedi, M. and Etemadi, O. (2011). “Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults”, *the Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.

İNTERNET KAYNAKLARI

ILO Küresel Genç İstihdamı Raporu (2013).

https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_221484/lang--en/index.htm. (2.12.2021).

WEB_1 (2021). T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı web site.

<https://gsb.gov.tr> (08.04.2021).

WEB_2 (2021). T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu web site.

<http://www.sgk.gov.tr> (10.04.2021).

WEB_3 (2021). Türk Dil Kurumu web site.

<https://sozluk.gov.tr> (29.04.2021).

WEB_4 (2021). Türk Dil Kurumu web site.

<https://sozluk.gov.tr> (21.05.2021).

WEB_5 (2021). Türkiye İstatistik Kurumu web site.

<https://data.tuik.gov.tr> (12.01.2021).

WEB_6 (2021). T.C. Sağlık Bakanlığı web site.

<https://covid19.saglik.gov.tr> (06.01.2021).

WEB_7 (2021). Yükseköğretim Kurumsal Mevzuat web site.

<https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat> (06.08.2021).

WEB_8 (2021). BBC new web site.

<https://www.bbc.com/news/world-europe-50740324> (23.12.2021).

EKLER

Ek-1. Orijinal Ölçek Kullanım İzni

Bekir Demir <bekirdemir001@gmail.com>

11 May 2021 17:21

Alıcı: ben ▾

Merhaba Rana Hanım, çalışmanızda ölçeği kullanabilirsiniz. Sağlıklı günler, İyi çalışmalar.

11 May 2021 Sal, saat 15:11 tarihinde Rana Eti <ranaeti538@gmail.com> şunu yazdı:

...

Ek-2. Orijinal Ölçek Kullanım İzni

Onur Mutlu Yaşar <onurmutluyasar@gmail.com>

← ↶ ↷ ...

Kime: Siz

19.04.2021 Pzt 11:01

Merhaba Rana,
Ölçeği Kullanmandan Mutluluk Duyarım,
Hocana ve Sana Sana Selamlar

rana eti <ranaeti35@outlook.com>, 17 Nis 2021 Cmt, 00:06 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Onur Mutlu hocam,

Pamukkale Üniversitesi Spor Yöneticiliği anabilim dalında yüksek lisans öğrenciyim. Danışman hocam Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ ile yürüteceğim yüksek lisans tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz Mesleki Kariyer Farkındalığı ölçeğini kullanmak için izin istemekteyim.

Konu ile ilgili izninizi rica eder, sağlıklı günler dilerim.
Saygılarımla Rana ETİ.

Gönderen [Outlook](#)

Ek-3. Veri Toplama Araçları

Sevgili öğrenci; bu soru formu, öğrencilerde kariyer algısını ve iş bulma kaygısını tespit etmek amacıyla Pamukkale Üniversitesi Spor Yöneticiliği programı kapsamındaki yüksek lisans tezi ve sadece bu kapsamdaki bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Sorulara içten yanıt vermeniz araştırma sonuçları açısından önem taşımaktadır. Lütfen kimlik bilgilerinizi yazmayınız. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ
Tez Danışmanı

Rana ETİ
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Cinsiyetiniz:	Kadın () Erkek ()				
2.Doğum yılınız:					
3.Medeni durumunuz nedir?	Evli () Bekar ()				
4.Ailenizin kaçınıcı çocuğusunuz?					
5. Annenizin ve babanızın eğitim durumu nedir?	Okur-yazar değil () ()		İlköğretim () ()		
	Ortaöğrenim () ()		Lise () ()		
	Üniversite () ()		Yüksek lisans/Doktora () ()		
6. Ailenizin aylık ortalama geliri ne kadardır?					
7. Üniversiteye gelmeden önceki yerleşim yeriniz?	Köy/Mahalle ()	İlçe ()	İl ()	Büyükşehir ()	
8. Bölümünüz nedir? Yazınız.					
9. Üniversite kaçınıcı sınıftasınız?	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ve üstü ()
10. Eğitim aldığınız bölümü isteyerek mi seçtiniz?	Evet () Hayır ()				
11. Pedagojik formasyon programına/ Öğretmenlik Meslek Bilgisi Tezsiz Yüksek Lisans Programına katıldınız mı?	Evet () Hayır ()				
12. Kariyer planlaması veya Kariyer yönetimi dersiniz var mı?	Evet () Hayır ()				
13. Mezuniyetten 1 yıl sonra iş bulamaz iseniz planınız nedir?	Yüksek lisans yapmak ()		Sınavlara hazırlanmak ()		Askere gitmek ()
	Kurslara katılmak ()		Kendi işini kurmak ()		Diğer (.....)
14. Ağırlıklı not ortalamanız nedir?	1.50- 2.00 ()	2.01- 2.50 ()	2.51-3.00 ()	3.01- 3.50 ()	3.51- 4.00 ()
15. Lisanslı spor yaptınız mı?	Evet () Hayır ()				
16. Herhangi bir spor branşına ait antrenörlük belgeniz var mı?	Evet () Hayır ()				
17. Şu an kaldığınız yer neresidir?	Aile yanı ()	Özel ev ()	Devlet yurdu ()	Özel yurt ()	
18. Bugüne kadar iş deneyiminiz oldu mu?	Evet () Hayır ()				
19. Üniversite eğitimi dışında avantajlarınız nelerdir?	Yabancı dil ()	Staj ()	Yurt dışı deneyim i ()	Mesleki kurslar ()	Diğer (.....)
20. Yandaki platformlara üye misiniz?	Kariyer.net ()	Link edln ()	Yenibiri ş ()	Diğer (.....)	Hayır ()
21. Kişisel özellikleriniz ve yetenekleriniz okuduğunuz bölümle ve ilerde yapacağınız meslekle uyumlu mu?	Evet () Hayır ()				

MESLEKİ KARIYER FARKINDALIĞI ÖLÇEĞİ

1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Tamamen Katılıyorum	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum
1. Kariyerimi yönlendirmemde bana yardımcı olacak kurumları biliyorum.					
2. Kariyerimi olumlu yönde etkileyecek bilimsel çalışmaları takip etmem gerektiğini düşünüyorum.					
3. Eğitim aldığım alandaki kariyer fırsatlarının farkındayım.					
4. Evrensel kariyer yönelimlerini takip ediyorum.					
5. Etrafımda eğitim aldığım alanla ilgili kariyerimi doğru yönlendirecek bireyler vardır.					
6. Kariyerimi planlama konusunda nereden yardım alacağımı biliyorum.					
7. İş yaşamına girmek için kendimi hazır hissediyorum.					
8. İş yaşamım sürecinde beklentileri karşılayabileceğimi düşünüyorum.					
9. Her türlü işte başarılı olacağımı düşünüyorum.					
10. Mesleki olarak güçlü yönlerimin farkındayım.					
11. Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için araştırma yaparım.					
12. Kariyer seçeneklerimle ilgili bilgi edinmek için her fırsatı değerlendiririm.					
13. Mesleki olarak zayıf yönlerimi geliştirmem gerektiğinin farkındayım.					
14. Kariyerimi geliştirmek benim için önemli bir amaçtır.					
15. Kariyerim için en iyi tercihi yapabilirim.					
16. Kariyerim için birden çok planım hazır durumdadır.					
17. İş hayatında başarılı olmak benim için kolay olacak.					
18. İş yaşamındaki rekabetçi yaklaşıma hazırım.					

İŞ BULMA KAYGISI ÖLÇEĞİ

	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum
1.Bölümümün mezunlarının istedikleri işte çalışmadıklarını görmek kaygımı arttırmaktadır.					
2.Kamu kurumlarına yapılan atamaların mezun öğrenci sayısının çok altında olmasından endişe duymaktayım.					
3.Ülkemizdeki işsizlik oranının yüksek olması iş bulma kaygımı arttırmaktadır.					
4.Bölümümün çok fazla mezun vermesi iş bulma imkânlarımı azaltmaktadır.					
5.“Bu kadar mezun arasında iş bulamam” psikolojisiyle yaşıyorum.					
6.Sürekli iş bulma kaygısı ile yaşamak psikolojimi bozmaktadır.					
7.Özel sektörde çalışma şartlarının iyi olmaması iş alanımı daraltmaktadır.					
8.Özel sektörde çalışabilmek için iş tecrübesinin aranması, istediğim işi bulmamda beni endişelendirmektedir.					
9.Kendi işimi kurma konusunda devletten yeterli desteği bulamayacağımı düşünüyorum.					
10.Bir torpilim olmaksızın istediğim işi bulamayacağımı düşünüyorum.					
11.Kişisel gayretimi ortaya koysam da iyi bir iş bulamayacağımı düşünüyorum.					
12.Devletin işsizlikle mücadelede yetersiz kaldığını düşünmekteyim.					
13.Cinsiyetimden dolayı uygun bir iş bulamayacağımı düşünüyorum.					
14.Dini hassasiyetlerime uygun bir iş bulamama kaygısı yaşamaktayım.					
15.Yakın çevremdeki insanların bölümüme karşı olumsuz düşünceleri kişisel gayretimi azaltmaktadır.					
16.Okul döneminde stajın olmaması iş bulmamı zorlaştıracaktır.					
17. “Staj yapmak iş bulmayı kolaylaştırır” diye düşünüyorum.					
18.Derslerin pratikten uzak daha çok teorik bilgiye dayanarak aktarılması iş bulma kaygımı arttırmaktadır.					
19.Mezun olduktan sonra rahatlıkla istediğim işi bulacağımı düşündüğümünden dolayı iş bulma kaygısı yaşamıyorum.					
20.Kendi işimi kuracağımdan dolayı iş bulma kaygım yok.					
21.Bölümümde elde ettiğim bilgi düzeyim arttıkça iş bulma kaygım günden güne azalıyor.					

Ek-4. Çalışmanın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.06.2021-E.63344

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
SAYI: 68282350/22021/G10

Toplantı Tarihi : 02.06.2021
Toplantı Sayısı : 10
Toplantı Saati : 15:00

S.N	Adı Soyadı	İmza
1	Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER	
2	Prof. Dr. Mithat AYDIN	10 241 77 29
3	Prof. Dr. Naci KARKIN	998
4	Prof. Dr. Asuman DUATEPE	15 06 2021
5	Prof. Dr. Murat BALKIS	
6	Prof. Dr. Türkan ERDOĞAN	
7	Prof. Dr. Süleyman BARUTÇU	

KARAR 15- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalı Öğrencisi Rana ETİ'nin "**Z KUŞAĞIN KARIYER ALGISI VE İŞ BULMA KAYGISI**" başlıklı tez çalışmasına yönelik başvuru formunun usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhünelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
02.06.2021
Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER
Başkan

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-5 Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2022-164502



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-21454846-730.08.03-241342
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Rana ETİ)

02.02.2022

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Kınıklı Kampüsü / Denizli

İlgi : 31.12.2021 tarihli ve 147821 sayılı yazı ^{10.170.1.17}
²⁷⁰⁸⁵⁵

İlgi yazımızda adı geçen Üniversitemiz, Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana Eti'nin yürütmekte olduğu tez çalışması kapsamında çevrimiçi veri toplama talebi Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığınca uygun görülmüştür. Bilgilerimi ve gereğimi arz ederim.

Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu : BS5NP06K6 Pin Kodu :04642 Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=4049&eD=BS5NP06K6&eS=241342>
Adres: Şehit Prof. Dr. İlhan Vezirlik Yerleşkesi 45140 - Yunusmara/Manisa Bilgi için: Yahya Uyar
Telefon: (0 236) 2011000 Faks: (0 236) 2011441 Unvanı: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
e-Posta: ogrenci@cbu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://ogrenciileri.cbu.edu.tr> Kap Adresi: celalbayanuniversitesi@bu01.kap.tr Tel No: 02362011243



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BS5NP3T9F6&eS=164502> adresinden yapılabilir.

Ek-6. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.01.2022-155190



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-28677689-302.08-375931
Konu : İzin İşleri

12.01.2022

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi : a) ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI'nın 31.12.2021 tarihli ve 93282220-302.08.01.01.01-E.147821 sayılı yazısı
b) EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞI'nın 11.01.2022 tarihli ve E-89241861-302.08-374884 sayılı yazısı

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana ETİ'nin, "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" başlıklı tez çalışması kapsamında veri toplamak üzere, Üniversitemizin akademik takvimine uygun olarak belirlenmiş olan tarihlerde ölçek uygulama talebi Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Dekanlığından alınan ilgi (b) yazıdaki değerlendirmeler dikkate alınarak Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Sırrı Sunay GÜRLEYÜK
Rektör a.
Rektör Yrd.

Ek: İlgi (b) yazı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: M86K7D-GL31H1

Belge Doğrulama Adresi: <https://ebds.mu.edu.tr>

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI
48000 KÖTEKLİ/MUĞLA
Telefon No: (0252) 211-1251 / Faks No: (0252) 211-1264
e-Posta: ogr-is@mu.edu.tr İnternet Adresi: <http://www.oidb.mu.edu.tr/>
Kep Adresi: muglaskuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Tuğba CEVİZCİ
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: 0 252 2115433



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BS5N14PPNF&eS=155190> adresinden yapılabilir.

Ek-7. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.01.2022-151284



T.C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-92527314-044-74926
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Rana ETİ)

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 31.12.2021 tarihli ve E-93282220-302.08.01-147821 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazı ile bildirilen, Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana ETİ'nin, "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" başlıklı tez çalışması kapsamında veri toplamak üzere ölçek uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Konu ile ilgili olarak Üniversitemiz bünyesinde yapılması planlanan çalışmanın hangi gruba uygulanacağı ve uygulama şeklinin Rektörlüğümüze bildirilmesi gerekmektedir.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Atilla BATUR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSELFPM9K

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

Adres:Evliya Çelebi Yerleşkesi Tavşanlı Yolu 10. Km 43100 KÜTAHYA
Telefon:(0 274) 443 43 43 Faks:0274 265 20 43
e-Posta:ogruis@dpu.edu.tr Web:http://oidb.dpu.edu.tr/
Kop Adresi:dumlupinaruniversitesi@hs01.kop.tr

Bilgi için: Kasım Uğurlu
Unvanı: Sor. Parv. (4/B)
Tel No: 02744431239



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BS5NHVRANF&eS=151284> adresinden yapılabilir.

Ek-8. Pamukkale Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.12.2021-E.147916



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93282220-300-147916
Konu : Uygulama İzni (Rana ETİ)

31.12.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE

İlgi : 28.12.2021 tarihli ve E-44716530-399-147226 sayılı yazınız.

101701611
275855

31.12.2021

Enstitümüz Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana ETİ'nin, "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" başlıklı tez çalışması kapsamında veri toplamak üzere, Üniversitemizin akademik takvimine uygun olarak belirlenmiş olan tarihlerde ölçek uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Necip ATAR
Rektör Yardımcısı V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSUNFVR92F Pin Kodu : 72072 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-chys>
Adres: Kırmızı Yarımköyü Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ
Telefon: 0 (258) 296 21 51 Faks: 0 (258) 296 23 32
e-Posta: oid@pau.edu.tr Elektronik Ağı: <http://www.pau.edu.tr/oidb>
Kop Adresi: paurektorkluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nejla GEBEŞ
Unvan: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-9. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.02.2022-172497



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı ve Kurul İşleri Müdürlüğü

Sayı : E-82493341-302.08.01-120175
Konu : Rana ETİ'nin Ölçek Uygulama İzni

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 31.12.2021 tarihli ve 147821 sayılı yazı
10.170.1.17
273855
21.02.2022

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana ETİ tarafından, "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" başlıklı tez çalışması kapsamında veri toplamak üzere, Üniversitemizin akademik takvimine uygun olarak belirlenmiş olan 7-8-9 Mart 2022 tarihlerinde Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinde yüzyüze ölçek uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ali AKYOL
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSVL2S1K0K

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5740&eD=BSVL2S1K0K&eS=120175>

Adres: ADÜ Merkez Kampüsü Aytepe Mevkii 09100 Efeler/AYDIN

Tel: 0256 218 20 00 Faks: 0256 214 66 87

e-Posta: yaziisleri@adu.edu.tr Web: www.adu.edu.tr/subemmdurlugu/yaziisleri/

Kop Adresi: adnanmenderesuniversitesi@hs01.kop.tr

Bilgi için: Hatice ABRA

Unvan: Biolog

Tel No: 2603



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSANU1D096&eS=172497> adresinden yapılabilir.

Ek-10. Uşak Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.01.2022-149560



T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı :E-33424009-302.08.01-56030
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Rana ETİ)

31.12.2021

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

10.170.1.11

275855

İlgi : 31.12.2021 tarihli ve 147821 sayılı yazınız

3.01.2022

İlgi yazıya istinaden; Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı öğrencisi Rana ETİ'nin "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" başlıklı tez çalışması kapsamında veri toplamak üzere, 10-11 Mart 2022 tarihlerinde Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerine ölçek uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür. Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. İsmail Hakkı NAKİLCİOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSLBTAR690 Pin Kodu :70642

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/usak-universitesi-obyv>

Adres: Bir Eylül Kampüsü İzmir Yolu 8.Km 64200/Uşak

Telefon:(276) 221 22 01 Faks:(276) 221 22 02

e-Posta: gusek@usak.edu.tr Web:<http://gusek.usak.edu.tr/>

Kap Adresi: usakuniversitesi@hs01.kap.tr

Bilgi için: Funda DOĞMUŞ

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSVNH8Y61F&eS=149560> adresinden yapılabilir.

Ek-11. Ege Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı : 23.03.2022-186521.03.2022-E.609951

Bilgi için: Hatice BAGBATOĞLU



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Yazı İşleri Birimi

Sayı : E-76003659-302.08.01-609951
Konu : Araştırma İzni (Rana ETİ)

22.03.2022

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 18.03.2022 tarihli ve 603338 sayılı yazı
10.170.1.56
2105
23.03.2022

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana ETİ'nin, "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" adlı tez çalışmasının Fakültemizde tamamlanabilmesi uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ramazan Timuçin GENÇER
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSF2UBCERZ

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

Adres:Ege Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Bornova/İzmir

Web:www.egs.edu.tr

Telefon:02323111285 Faks:02323399000

Kep Adresi:egsuniversitesi@egsuniversitesi.tr03.kep.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSAN9MHULJ&eS=186521> adresinden yapılabilir.

Ek-12. Dokuz Eylül Üniversitesi Ölçek Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.01.2022-156454



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-15563195-302.08.01-178831
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Rana ETİ)

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 31.12.2021 tarihli ve E-93282220-302.08.01-147821 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rana ETİ'nin, "Z Kuşağının Kariyer Algısı ve İş Bulma Kaygısı" başlıklı tez çalışması kapsamında veri toplamak üzere, Üniversitemizin akademik takvimine uygun olarak belirlenmiş olan tarihlerde ölçek uygulanabilmesi talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüş ve Üniversitemiz birimlerine bildirilmiştir.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Nükhet HOTAR
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 8FD8B47B-A840-4305-B65D-CC78065A8F67 Doğrulama Adresi: <https://turkiye.gov.tr/dokuz-eyul-universitesi-ebys>
Adres: Kültür Mahallesi, Cumhuriyet Blv No:144, 35220 Konak/İzmir
KEP Adresi : dokuzeyuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bileti için: Aylın
KAVAKALAN
Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSLN17HT36&eS=156454> adresinden yapılabilir.

ÖZGEÇMİŞ