Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 51, Nisan 2021, s. 125-134

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.49809>

Dr. Öğr. Üyesi Alpaslan Baki ERTEKİN

İstanbul Gelişim Üniversitesi Spor Bilimleri, aabertekin@gmail.com

GENÇ BİREYLERİN KARIYER PLANLAMA TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Özet

Bu araştırmanın amacı, genç bireylerin bazı değişkenlerine göre kariyer planlama tutumları arasındaki farklılıkları saptamaktır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda öğrenim görmekte olan 175 (%59,2) erkek, 121 (%40,7) kadın olmak üzere toplam 296 öğrenci gönüllü katılım göstererek oluşturulmuştur. Araştırmanın veri toplama kısmında kişisel bilgi formuna ek olarak Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen, Kalafat (2012) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan “Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)” kullanılmıştır. KARGEL 5’li likert tipi, 25 madde, 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan Kolmogorov-smirnov normallik testinde verilerin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediğinin anlaşılmasından sonra analizler iki değişkenli veriler için Mann Whitney U testi, ikiden fazla değişkenler için ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularında genç bireylerin cinsiyet, sınıf ve refah düzeylerine göre kariyer planlama tutumları arasında anlamlı farklılık tespit edilirken; bölüm ve yaş gruplarına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonucunda genç bireylerin farklı değişkenlerine göre kariyer tutumlarının değiştiği, refah düzeyinin kariyer planlama tutumu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Genç Bireyler, Kariyer, Kariyer Planlaması

EXAMINATION OF CAREER PLANNING ATTITUDES OF YOUNG INDIVIDUALS

Abstract

The aim of this research is to determine the differences between career planning attitudes of young individuals according to some variables. The study group of the research was formed by voluntary participation of 296 students, 175 (59.2%) male and 121 (40.7%) female, studying at Istanbul Gelişim University School of Physical Education and Sports. In addition to the personal information form in the data collection part of the study, the “Career Future Scale (CFS)” developed by Rottinghaus, Day and Borgen (2005) and the validity and reliability study of which was conducted by Kalafat (2012) was used. CFS 5-point Likert type consists of 25 items and 3 sub-dimensions. It was understood that the data did not show normal distribution in the Kolmogorov-Smirnov normality test. After it was understood that the data did not show normal distribution, Mann Whitney U test was used for bivariate data and Kruskal Wallis test was used for more than two variables. In the research findings, a significant difference was found between career planning attitudes of individuals according to their gender, class and wealth levels; no significant difference was found according to department and age groups. Hereby it was concluded that career attitudes of individuals change according to different variables, and the level of welfare has an effect on career planning attitudes.

Keywords: Young Individuals, Career, Career Planning

GİRİŞ

Kariyer sözcüğünün yabancı dillerde bulunan anlamları incelendiğinde Latince “carrus” ve “Carrera”; Fransızca “carriere”; İngilizce “career” anlamında kullanıldığına rastlanılmıştır. Bu sözcüğün Türkçe kullanımında ise yaşam, iş ve meslek kavramlarını karşıladığı söylenebilir. (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Kariyer sözcüğünün genel ortak noktasında başarı, terfi etmek, maaş artırım, psikolojik doyum, statü gibi kavramlar bulunmaktadır. Kariyeri bireyin çalışma hayatı süresince, yaşamının verimli yıllarında geliştirdiği ve yaşamının sonuna kadar da sürdüreceği meslek olarak tarif edilebilir (Mutlu, 2008: 8). Bir başka tanıma göre kariyer insanların zaman içinde zincirleme olarak gelişen iş deneyimlerinin birikimi olarak ifade edilebilir (İnkson, 2007). Kariyer genel olarak insanların iş hayatına girme ve bu çalışma hayatındaki hiyerarşide yükselme olarak bahsedilebilir (Çiftçi, 2020: 28).

Kariyer planlama, insanların beceri, ilgi ve değerlerine ehemmiyet vererek bu olgulara uyabilen amaçlar belirlediği ve bu amaçları kazanabilmek için plan ve program yaptığı süreçtir. Kariyer planlama bugün geline nokta hem kurumlarda hem de bireylerce önem verilip dikkat çeken bir etkidir (Uçar, 2020: 32). Kariyer planlamasının en önemli amacı incelendiğinde hedefi bütünüyle doğru belirleyerek belirlenen hedef doğrultusunda ortaya çıkan fırsatları doğru kullanabilmektir (Şimşek, Çelik ve Akatay, 2016: 214). Kariyer planlama insanların kendi bilgi ve becerilerini güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesinin yanında kendisine kısa, orta ve uzun süreli hedefler koymas, kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması süreçlerini içermektedir (Göktaş, 2018: 40). Kariyer planlarken amaçlar şu şekilde sıralanır;

- Kişilerin eğitim ve gelişim gereksinimlerinin tespit edilmesi,
- Çalışanların iş doyumunun sağlanması,
- Eğitim olanakları ile birlikte iş başarısının artması,

- İnsan kaynakları bölümünün aktif olarak kullanılması,
- Çalışanların hiyerarşide yükselme isteklerinin gözden geçirilmesi
- Çalışanların işe bağlılığının sağlanması olarak sıralanır (Bayındır, 2019: 56).

Kariyer planlamasının birey için birçok faydası bulunmaktadır. Çalışan bireylere iyi iş imkanları sunulabilirken, bununla birlikte verimli bir çalışma ile belirlenen hedeflere doğru ve hızlı bir şekilde ulaşılabilir. Kariyer planlamasının bireye birçok faydası olurken aynı zamanda örgüt içinde de birçok fayda sıralanabilir. Örgüt içinde iletişimin kuvvetli olması ve karşılıklı mesajlaşmak, çalışanların becerilerinden en iyi şekilde yararlanmak, bireylerin örgüte bağlılıklarını artırmak ve işten çıkma yüzdesini indirmek ve örgüt içinde yaşanan problemleri ortadan kaldırmak olarak sıralanabilir (Çilingir, 2014: 29). Özellikle örgüte faydalarının yanı sıra genç bireylerin kariyer planlamaları yapmaları onların gelecekleri adına önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla genç bireylerin kariyer planlama tutumlarının incelenmesinin alan yazına katkısının son derece önemli olduğu bir gerçektir. Bu araştırmanın amacı da genç bireylerin kariyer planlama tutumlarını bazı değişkenlerin etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden olan tarama modeline uygun yürütülmüş olup, tarama modellerinden olan betimsel tarama desenine uygun yürütülmüştür. Betimsel tarama deseni geniş gruplar üzerinde çalışılan grup içindeki bireylerin bir olgu ya da olay ile ilgili görüşlerinin, tutumlarının alındığı, olgu ve olayların betimlenmeye çalışıldığı araştırma desenidir (Karakaya, 2012: 59).

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür (Karasar, 2020: 147). Araştırmamızın evrenini de İstanbul İlinde bulunan spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır.

Örneklem, belli bir evrenden belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterli kabul görmüş küçük gruptur. (Karasar, 2020: 148). Araştırmamızın örneklemini İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda öğrenim görmekte olan 175 (%59,2) erkek, 121 (% 40,7) kadın olmak üzere toplam 297 öğrenci gönüllü katılım göstererek oluşturulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf ve refah düzeyleri araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu aracılığı ile toplanmıştır.

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilmiş, Kalafat (2012) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. KARGEL 5'li likert tipinde (1-Kesinlikle Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum) 25 madde, 3 alt boyuttan (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) oluşmaktadır. Ölçek için iç tutarlık katsayısı 0.81 olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma için kullanılan verilerin istatistiksel analizleri SPSS 20 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde istatistiki yöntem olarak yüzde (%) ve frekans (f) yöntemi kullanılmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin anlaşılması için ilk olarak Kolmogrov-Smirnov normallik testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır ($p < 0.05$). Verilen normal dağılım göstermediğinin anlaşılmasından sonra analizler iki değişkenli veriler için Mann Whitney U testi, ikiden fazla değişkenler için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Bireylerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	175	59,2
	Kadın	121	40,7
	Toplam	296	100,0
Sınıf	2.Sınıf	94	31,7
	3.Sınıf	87	29,4
	4.Sınıf	115	38,8
	Toplam	296	100,0
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	145	48,9
	Spor yöneticiliği	80	27,1
	Rekreasyon	71	23,9
	Toplam	296	100,0
Yaş	18-22	161	54,2
	23-27	96	32,6
	28 ve üstü	39	13,1
	Toplam	296	100,0
Refah Düzeyi	İyi	39	13,1
	Normal	184	62,2
	Kötü	73	24,5
	Toplam	296	100,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan genç bireylerin kişisel özelliklerinin dağılımları yer almaktadır. Tabloya göre; araştırmaya 175 (%59,2) erkek; 121 (%40,7) kadın birey katılmıştır. Bireylerin 94’ü (%31,7) 2.sınıfta; 87’si (%29,4) 3.sınıfta ve 115’i (%38,8) ise 4.sınıfta olduğu belirlenmiştir. Tabloya göre bireylerin 145’i (%48,9) antrenörlük eğitimi bölümünde; 80’i (%27,1) spor yöneticiliği bölümünde ve 71’i (%23,9) rekreasyon bölümünde öğrenim görmektedir. Bireylerin 161’inin (%54,2) 18-22 yaş grubunda; 96’sının (%32,6) 23-27 yaş grubunda ve 39’unun ise (%13,1) 28 yaş ve üzerinde olduğu anlaşılmıştır. Tabloya göre son olarak; bireylerin 39’u (%13,1) refah düzeyini “iyi”; 184’i (%62,2) “normal” ve 73’ü (%24,5) ise refah düzeyini “kötü” olarak görüş bildirdiği tespit edilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre KARGEL Alt Boyutları Arasındaki Analiz Sonuçları

	Erkek (N = 175)	Kadın (N = 121)		
KARGEL	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	z	p
Kariyer Uyumluluğu	94,26	78,88	-2,612	,023*
Kariyer İyimserliği	89,14	78,56	-1,375	,182
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	92,40	81,74	-1,245	,224

Tablo 2’de cinsiyete göre KARGEL alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonucunda; cinsiyete göre KARGEL “Kariyer Uyumluluğu” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($z = -2,612$, $p < 0,05$). Cinsiyetlerine göre KARGEL “Kariyer İyimserliği” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($z = -1,375$, $p > 0,05$). Son olarak cinsiyete göre KARGEL “İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi” alt boyutu arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($z = -1,245$, $p > 0,05$).

Tablo 3. Sınıf Değişkenine Göre KARGEL Alt Boyutları Arasındaki Analiz Sonuçları

	2. Sınıf (N = 94)	3. Sınıf (N = 87)	4. Sınıf (N=115)		
KARGEL	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	X^2	p
Kariyer Uyumluluğu	78,12	87,56	87,24	,825	,720
Kariyer İyimserliği	75,78	91,01	91,17	2,684	,125
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	89,24	91,52	92,85	9,461	,000*

Tablo 3’de sınıf değişkenine göre KARGEL alt boyutları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonucuna göre; bireylerin sınıflarına göre KARGEL “Kariyer Uyumluluğu” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($X^2 = ,825$, $p > 0,05$). Bireylerin sınıflarına göre KARGEL “Kariyer İyimserliği” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($X^2 = 2,684$, $p > 0,05$). Son olarak sınıf değişkenine göre KARGEL “İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi” alt boyutu arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 9,461$, $p < 0,05$).

Tablo 4. Bireylerin Bölümlerine Göre KARGEL Alt Boyutları Arasındaki Analiz Sonuçları

	AÖ	SY	REK		
	(N=145)	(N=80)	(N=71)		
KARGEL	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	X ²	p
Kariyer Uyumluluğu	86,81	80,62	81,74	5,674	,079
Kariyer İyimserliği	89,35	86,47	81,65	5,171	,103
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	82,17	76,62	84,21	8,562	,085

AÖ=Antrenörlük Eğitim, SY=Spor Yöneticiliği, REK=Rekreasyon

Tablo 4’de bireylerin öğrenim gördükleri bölümlere göre KARGEL alt boyutları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonucuna göre; bireylerin bölümlerine göre KARGEL “Kariyer Uyumluluğu” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. ($X^2 = 5,674$, $p>0,05$). Bireylerin bölümlere göre KARGEL “Kariyer İyimserliği” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($X^2 = 5,171$, $p>0,05$). Son olarak bireylerin bölümlerine göre KARGEL “İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi” alt boyutu arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($X^2 = 8,562$, $p>0,05$).

Tablo 5. Bireylerin Yaş Gruplarına Göre KARGEL Alt Boyutları Arasındaki Analiz Sonuçları

	18-22 (N =161)	23-27 (N = 96)	28 yaş ve üstü (N = 39)		
KARGEL	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	X ²	p
Kariyer Uyumluluğu	85,25	79,32	83,42	3,617	,220
Kariyer İyimserliği	85,82	81,78	87,76	2,656	,359
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	82,23	81,80	84,29	2,478	,353

Tablo 5’de bireylerin yaş gruplarına göre KARGEL alt boyutları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonucuna göre; bireylerin yaşlarına göre KARGEL “Kariyer Uyumluluğu” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. ($X^2 = 3,617$, $p>0,05$). Bireylerin yaşlarına göre KARGEL “Kariyer İyimserliği” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($X^2 = 2,656$, $p>0,05$). Son olarak bireylerin yaşlarına göre KARGEL “İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi” alt boyutu arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($X^2 = 2,478$, $p>0,05$).

Tablo 6. Bireylerin Refah Düzeylerine Göre KARGEL Alt Boyutları Arasındaki Analiz Sonuçları

	İyi (N = 39)	Normal (N=184)	Kötü (N = 73)		
KARGEL	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	Sıra Değer Ort.	X ²	p
Kariyer Uyumluluğu	89,35	85,74	83,21	8,070	,042*
Kariyer İyimserliği	86,25	81,15	80,61	8,756	,023*
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi	89,76	83,45	81,51	9,102	,022*

Tablo 6’da bireylerin refah düzeylerine göre KARGEL alt boyutları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları yer almaktadır.

Analiz sonucuna göre; bireylerin refah düzeylerine göre KARGEL “Kariyer Uyumluluğu” alt boyutu ($X^2 = 8,070$, $p<0,05$), “Kariyer İyimserliği” alt boyutu ($X^2 = 8,756$, $p<0,05$) ve “İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi” alt boyutu ($X^2 = 9,102$, $p<0,05$) arasında farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacı genç bireylerin çeşitli değişkenlerine göre kariyer planlama tutumları arasındaki farklılıkları saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu’nda öğrenim görmekte olan 175 (%59,2) erkek, 121 (% 40,7) kadın olmak üzere toplam 297 öğrenci gönüllü katılım göstererek veriler toplanmıştır. Toplanan veriler genç bireylerin cinsiyet, yaş grupları, sınıf, bölüm ve refah düzeyleri değişkenleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre KARGEL “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutlarının cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmazken; “kariyer uyumluluğu” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalarda erkek genç bireylerin ortalama puanlarının kadın genç bireylerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgularla erkek genç bireylerin kariyer uyumluluklarının kadın genç bireylere göre yüksek olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda öğrencilerin cinsiyetlerine göre kariyer tutumları Coetzee ve Harry (2015: 85), Kılıç ve ark. (2020: 2055) ve Kılıç ve ark. (2020: 2055) tarafından yapılan çalışmalarda da araştırmamıza benzer şekilde cinsiyetin kariyer tutumu üzerinde etkisinin olduğu çalışmalara rastlanılmıştır. Yapılan çalışmalarda bizim çalışmamıza benzer şekilde erkek katılımcıların lehine anlamlı farklılıklar tespit edilirken bazı çalışmalarda kadın katılımcıların lehine de anlamlı sonuçların olduğu görülmüştür. Kadınların özellikle son yıllarda iş hayatında sayılarının artması, ekonomik özgürlüklerine kavuşmalarının bu bulgunun ortaya çıkmasında önemli bir sebep olarak düşünülebilir.

Bireylerin sınıf değişkenlerine göre KARGEL “kariyer iyimserliği” ve “kariyer uyumluluğu” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken; “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgularda 4.sınıfta öğrenim gören bireylerin 2 ve 3.sınıfta öğrenim gören bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç kısmen beklenen sonuçtur. Çünkü Karadaş ve ark. (2017: 3) belirttiği gibi son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve iş

piyasaına ilişkin bilgilerinin yüksek olması beklenir. Çalışmamızda “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken; “kariyer uyumluluğu” ve “kariyer iyimserliği” alt boyutlarında son sınıf öğrencilerinin puanlarının yüksek olmasına rağmen bu bulgu istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Fakat ortalamalarda son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin ortalama puanlarının diğer bölümlerde öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksektir. Bu da son sınıf düzeyi arttıkça genç bireylerin kariyer planlama tutumlarının da yükseldiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma verileri Beden Eğitimi ve Spor Yükekokulu’nun Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümlerinde öğrenim gören bireylerden toplamış ve bu bölüm öğrencilerinin kariyer planlama tutumları karşılaştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre KARGEL “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutları arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Fakat ortalamalar incelendiğinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutlarında antrenörlük eğitim bölümü öğrencilerinin puanlarının daha yüksek; iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutunda ise rekreasyon bölümü öğrencilerinin puanları daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgularla spor eğitimi alan genç bireylerin kariyer planlama tutumlarının yüksek olduğu söylenebilirken, bölümler arasında ise bir farklılığın olmadığı yorumu yapılabilir.

KARGEL “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutlarının yaş gruplarına göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuçların ortaya çıktığı rastlanılmıştır. Örneğin; Büyükyılmaz ve ark. (2016), Temel ve Nas (2018: 44) ve Kılıç ve ark. (2020: 2071) tarafından yapılan çalışmalarda da bireylerin yaşlarına göre kariyer tutumları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Dolayısıyla çalışmamızın sonuçlarıyla yapılan çalışmaların sonuçları paralellik göstermiştir. Fakat ortalamalarda özellikle 28 yaş ve üzerindeki bireylerin diğer yaş gruplarına göre yüksek puanlar elde ettikleri görülmüştür. Yani genç bireylerin olgunlaştıkça kariyer planlama tutumlarının da daha da yükseldiği, kariyer planlamada daha akliselim oldukları söylenebilir.

Bireylerin refah düzeylerinin kariyer planlama tutumlarını etkilediği tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde genç bireylerin refah düzeylerine göre KARGEL “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Literatürde Üzümlü ve Uçkun (2015) tarafından yapılan çalışmada da bireylerin aylık gelirlerinin kariyer tutumları üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmamızın sonuçlarıyla yapılan çalışmaların sonuçları paralellik göstermemiştir.

Araştırma sonucunda; genç bireylerin farklı değişkenlerine göre kariyer planlama tutumlarının değiştiği ve özellikle refah durumlarının kariyer planlamada önemli bir etken olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma spor eğitimi veren bölümler ile sınırlı tutulmuştur. Gelecekte farklı bölümlerdeki öğrenim gören bireylerin ya da farklı değişkenler ile onların kariyer planlamadaki farklılıkları tespit edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Bayındır, S. (2019). Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme

- Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Coetzee, M. ve Harry, N. (2015). Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: an Exploratory Study Among Black Call Centre Agents, *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Çiftçi, E. (2020). Stres kaynaklarının çalışanların kariyer yönetimlerine etkileri: kamu kurumu çalışanları üzerine değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı.
- Çilingir, N. (2014). Kariyer yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Göktaş, E. (2018). Yetkinliğe dayalı kariyer planlama süreci ve bir uygulama. Yüksek lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Inkson, K. (2007). Understanding Careers: The metaphors of working lives. London: Sage Publication.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karakaya, İ. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıöğen (Edt.) Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara.
- Karasar, N. (2020). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkerler Teknikler. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, Y., Coşkun, Z. ve Karakaya, Y.E. (2020). Spor Bilimleri Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Geleceklerine Yönelik Tutumları, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(23), 2064-2078.
- Mutlu, H. (2020). Kariyer gelişiminin kariyer bağlılığı ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkileri: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yeni ve Ekonomi*, 18(2), 49-62.
- Şimsek, M. Ş., Çelik, A., & Akatay, A. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları (3. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Uçar, B. (2020). Spor eğitim alan öğrencilerin mesleki kimlik durumları, girişimcilik niyetleri ve kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.

- Temel, V. ve Nas, K. (2018). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algı Düzeylerinin İncelenmesi, *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (İÜBESBD)*, 5(3), 35-45.
- Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2015). Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Demografik Özellikleri İle Kariyer Geleceği Beklentilerinin Ölçülmesi: Kocaeli Myo Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 71-80.