

PAPER DETAILS

TITLE: ÜNİVERSİTELİ SPORCU ÖĞRENCİLERİN KARIYER DEĞERİ ALGILARI

AUTHORS: Yunus Emre KARAKAYA,Özgür KARATAS,Çagri ÖZDENK,Fahri KARATAS

PAGES: 86-94

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2152087>

ÜNİVERSİTELİ SPORCU ÖĞRENCİLERİN KARIYER DEĞERİ ALGILARI

UNIVERSITY SPORTS STUDENTS' PERCEPTIONS OF CAREER VALUE

Yunus Emre KARAKAYA⁽¹⁾, Özgür KARATAŞ⁽²⁾, Çağrı ÖZDENK⁽³⁾,
Fahri KARATAŞ⁽⁴⁾

⁽¹⁾Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Gazi Kamil Ayhan Ortaokulu, ⁽²⁾İnönü Üniversitesi, BESYO,
⁽³⁾Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, ⁽⁴⁾Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Güzel Sanatlar ve
Spor Lisesi

⁽¹⁾emrekarakaya23@hotmail.com, ⁽²⁾ozgurkaratas@inonu.edu.tr, ⁽³⁾cagriozenk@hotmail.com,
⁽⁴⁾fahri23@hotmail.com

ÖZET: Bu araştırma, 2010-2011 eğitim-öğretim yılı içerisinde üniversiteler arası Futbol Türkiye Şampiyonası'na katılan takımlardaki sporcu öğrencilerin kariyer değeri algılarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Örneklem grup final müsabakalarına katılan 8 erkek takımında yer alan 144 sporcu öğrenci ile sınırlıdır. Örneklem grubun görüşlerini belirlemek amacıyla, Aktaş'ın (2004) yüksek lisans çalışması için geliştirdiği ölçek formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde, frekans, yüzdelik hesaplamalar, Mann-Whithney U testi ve Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örneklem grubun eğitim gördükleri üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim gördükleri fakülte/yüksekokul, eğitim seviyesi ve yaş değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer; Kariyer Değeri; Üniversiteler; Sporcu Öğrenciler

ABSTRACT: The purpose of this research is to observe the career value perceptions of the students that participated in the 2010-2011 Turkey Inter-universities Football Championship. Sample group is limited to the 144 students competing in 8 men's teams in the final. In order to determine views of the sample group a scale form which is developed by Aktaş (2004) for master studies was used. In the analysis of the data, the frequency, percentage calculation, the Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis H test were used. As a result of the research, a statistically significant difference was found according to the university in which the sample group train. According to the variables of faculty/high school in which they are being educated, their level of education and age, no statistically significant differences were determined.

Keywords: Career; Career Value; Universities; Sports Students

JEL Classification: I20; Z19

1. Giriş

Modern yaşamın gereği olarak, örgüt ve örgütlenmenin önem kazandığı günümüzde, bir örgütün varlığını sağlıklı bir şekilde sürdürmesi ve yenileşmesinin, maddi kaynaklardan çok insandan kaynaklanmasıyla ilgili olduğu yaygın kabul gören bir anlayıştır. İnsan kaynakları yönetimi ilkelerini önemsemeyen ve dikkate almayan bir örgütün ve örgüt yönetiminin, çalışanlardan yeterli verimi alması düşünülemez. Bugünün örgütleri, insan kaynaklarına yatırım yaparak, bu yolla da bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bütünleştirerek varlığını korumakta, geliştirmekte, yenileşmekte ve etkinliğini arttırmaktadır (Çalık, 2006: 3). Küreselleşme, teknoloji,

değişim ve bilgi toplumu kavramlarının etkisiyle örgütsel yapıların değişimi, bireylerin eğitim ve beklentilerindeki gelişmeler kariyerin anlamını da değiştirmiştir. Yakın zamana kadar kariyer ilerleme anlamında kullanırken, günümüzde kariyeri sadece ilerleme olarak tanımlamak artık mümkün olmamaktadır (Pilavcı, 2007: 1). Son yıllarda, eğitim alanında yapılan yenilikler kapsamında birçok ülke, kariyer eğitiminin önemini vurgulayan bazı düzenlemeler yapmıştır. Bir kısım Asya ve Avrupa ülkesinde kariyer eğitime yönelik çeşitli bakış açıları getirilmiş ve kültürlerine uygun olanlar benimsenmiştir. Kariyer seçimi süreci, akademik başarının değerlendirilmesinde olduğu gibi sonuçlarına göre de sürekli olarak yenilenen ve değiştirilen dinamik bir süreçtir (Rojewski ve Kim, 2003: 89-108).

Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamı süresince işiyle ilgili tecrübe, deneyim ve tutumlarını kapsadığı görülmekte, kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu mesleki pozisyonları ve iş ile ilgili tecrübelerinin basamakları olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2005: 21). Kariyer, bilgi birikimi ve becerinin işte somutlaştırılması, o işte çalışan bireyin konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş iş ilişkileridir (Redman ve Wilkinson, 2001: 268). Günlük yaşamda genellikle sadece bir iş olarak tanımlanabilmektedir. Tanım ilerleme açısından incelendiğinde, iş ve zaman gibi iki temel boyutu içerdiği de görülmektedir (Woodd, 2000: 273-278). Kariyer, iş deneyimleri sonucu kişinin yükselme ve ilerlemesi yerine, bilgi kazanılan bir süreç olarak da tanımlanmaktadır (Bird, 1994: 325-344). Yine bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması (Şimşek ve vd., 2004: 11) şeklinde de tanımlanmaktadır.

Murphy (2001), kariyer değerlerini (mesleki değerleri) ilerleme, özerklik, otorite, başkalarının yararına çalışmak, yaratıcılık, ekonomik ödüller, ekonomik güvenlik, yaşam stili, kişisel gelişim, fiziksel etkinlik, prestij, risk, sosyal ilişkiler ve sosyal etkileşim olarak sıralamaktadır. Kariyer değerleri, çalışanın kendi kariyeri için olmazsa olmaz gördüğü hususlardır. Bu hususlar, çalışanın başarılı bir kariyer için nelerin gerektiği yolundaki temel düşünceleridir. Bunlar, çalışanın yeteneğini, ihtiyaçlarını ve kişisel değerlerini algılamasına bağlı olarak kariyerini belirlemesini sağlamakta ve kariyerle ilgili bütün kararları etkilemektedir (Mignonac ve Herrbach, 2003: 210). Kariyer değerlerinin kariyer hareketliliğini açıklayabileceği de görülmekte, kariyer hareketliği, bilgi ekonomisi olgusuna bağlı olarak çalışanların farklı örgütlerde ve işlerde kariyer gelişimini sürdürmeleri ve buna bağlı olarak da kariyer hayatlarında iş ve işyeri değiştirmeleri eğilimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Donnelly, 2009: 319-328). Andrew ve Helwig (2001), kariyer değerlerinin gelişimi sürecinde, ailenin yapısal değerlerinden daha çok aile içerisinde yaşanan etkileşim ve buna bağlı olarak kazanılan kişisel özelliklerin ön plana çıktığını vurgulamaktadır.

Kariyer seçimi süreci, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşiminin bir sonucudur. Bireyin herhangi bir kariyer seçmek gibi bir davranış kalıbını benimsemesi, şüphesiz onun bu davranışa yönelik bütünsel bir değerlendirmesinin ürünüdür. Herhangi bir davranış veya tercihe yönelik tutumu, bireyin bu davranış veya tercihlerinin sonucuna attığı değer ve ona yönelik inançlarının sonucunda gelişmektedir (Dobie ve vd., 1997: 35-47).

Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında spor faaliyetlerine katılan sporcu öğrencilerin kariyer değeri algılarını tespit etmektir. Bu kariyer değerleri

algılarının belirlenmesiyle, sporcu öğrencilerin sahip oldukları kariyer değeri algılarını tanıma fırsatı sağlayacaktır. Aynı zamanda sporcu öğrencilerin sahip oldukları değerlerin, kariyer tercihlerine nasıl bir yön verdiği konusunda bilgi sunacaktır. Türkiye’de bu alanda yapılmış araştırmaların sınırlılığı bu araştırmanın önemini artırmış, kuramsal ve uygulamalı araştırmalara kaynak teşkil etmesi anlamında önemlidir. Yine sporcu öğrencilerin önem verdiği kariyer değerlerini tespit edip, bu değerlere uygun bir hedef çizmesi bağlamında da ayrı bir önem arz etmektedir.

2. Metodoloji

Bu araştırmanın evrenini, 2010-2011 eğitim-öğretim yılı içerisinde üniversiteler arası Futbol Türkiye Şampiyonası’na (Süper Lig) katılan takımlardaki sporcu öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem grup ise 2-6 Mayıs 2011 tarihleri arasında İnönü Üniversitesi’nde düzenlenen “Üniversitelerarası Türkiye Futbol Şampiyonası” final müsabakalarına katılan 8 erkek takımında (Gazi Üniversitesi futbol takımı, Adnan Menderes Üniversitesi futbol takımı, Celal Bayar Üniversitesi futbol takımı, Haliç Üniversitesi futbol takımı, İstanbul Üniversitesi futbol takımı, Marmara Üniversitesi futbol takımı, Muğla Üniversitesi futbol takımı ve Sakarya Üniversitesi futbol takımı) yer alan 144 sporcu öğrenci ile sınırlıdır.

Araştırma grubunun kariyer değerlerine ilişkin algılarının belirlemek için Aktaş’ın (2004) yüksek lisans çalışması için geliştirdiği ölçek formu, gerekli izin alınarak kullanılmıştır. Aktaş (2004) ölçek formunda yer alan 34 ifadeyi sınıflandırarak belirli kariyer değerlerine karşılık geldiğini belirtmiştir. Ölçek formu, Teknik/Fonksiyonel (4 ifade), Güvenlik/İstikrar (4 ifade), Özerklik/Bağımsızlık (3 ifade), Yönetimsel (3 ifade), Girişimci (3 ifade), Savaşçı (3 ifade), Meydan Okuma (3 ifade), Kendini Adama (2 ifade), Hayat Tarzı (3 ifade), Ayrılmaya İstekli (3 ifade) ve Kariyer Memnuniyeti (3 ifade) olmak üzere 11 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek yukarıda belirtilen üniversitelerdeki takımların sporcu öğrencilerine uygulandıktan sonra SPSS 17,0 paket programına yüklenmiştir. İfadelere ait puan aralıkları; 1,00-1,80 aralığı “*Kesinlikle Katılmıyorum*”, 1,81-2,60 aralığı “*Katılmıyorum*”, 2,61-3,40 aralığı “*Fikrim Yok*”, 3,41-4,20 aralığı “*Katılıyorum*”, 4,21-5,00 aralığı “*Tamamen Katılıyorum*” olarak derecelendirilmiştir. Aktaş (2004) tarafından güvenilirlik çalışması yapılmış olan bu ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayı (iç tutarlılık katsayısı) değeri bu çalışmada 0,862 bulunmuştur. Araştırma grubunun, sosyo-demografik değişkenlerine göre dağılımını ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzdelik hesaplamalar yapılmıştır. Ölçeğin puan ortalamaları açısından, tanımlayıcı istatistik, normallik analizi ve homojenlik sonuçları incelenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermemelerinden dolayı bağımsız ikili grup karşılaştırmalarında non-parametrik testlerden Mann-Whithney U testi, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. İstatistiksel anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmanın amaçları doğrultusunda, yükseköğretim düzeyinde spor faaliyetlerine katılan sporcu öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin algılarını ortaya koymak amacıyla elde edilen bulgular, aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Grubun Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	f	%
Üniversite	Gazi Üniversitesi	18	12,5
	Adnan Menderes Üniversitesi	18	12,5
	Celal Bayar Üniversitesi	18	12,5
	Haliç Üniversitesi	18	12,5
	İstanbul Üniversitesi	18	12,5
	Marmara Üniversitesi	18	12,5
	Muğla Üniversitesi	18	12,5
	Sakarya Üniversitesi	18	12,5
	Toplam	144	100
Fakülte/Yüksekokul	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	96	66,7
	Eğitim Fakültesi	15	10,4
	Meslek Yüksekokulu	10	6,9
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	8	5,6
	Mühendislik Fakültesi	8	5,6
	Fen Edebiyat Fakültesi	5	3,5
	Tıp Fakültesi	2	1,4
	Toplam	144	100
Eğitim Seviyesi	Yüksekokul	102	70,8
	Fakülte	42	29,2
	Toplam	144	100
Yaş	17-18 yaş	10	6,9
	19-20 yaş	35	24,3
	21-22 yaş	51	35,4
	23 yaş ve üstü	48	33,3
	Toplam	144	100

Tablo 1’de araştırma grubunun fakülte/yüksekokul değişkeni incelendiğinde, % 66,7’si (f=96) beden eğitimi ve spor yüksekokulu, % 10,4’ü (f=15) eğitim fakültesi, % 6,9’u (f=10) meslek yüksekokulu, % 5,6’sı (f=8) iktisadi ve idari bilimler fakültesi, % 5,6’sı (f=8) mühendislik fakültesi, % 3,5’i (f=5) fen edebiyat fakültesi ve % 1,4 (f=2)’ünün tıp fakültesinde eğitim gördükleri tespit edilmiştir. Araştırma grubunun üniversitelerde gördükleri eğitim seviyeleri incelendiğinde, % 70,8’i (f=102) yüksekokul, % 29,2’si (f=42) fakültelerde eğitim gördüğü görülmektedir. Araştırma grubu yaş değişkenine göre incelendiğinde ise % 35,4’ü 21-22 yaş, % 33,3’ü 23 yaş ve üstü, % 24,3’ü 19-20 yaş ve % 6,9’u 17-18 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Kariyer Değerleri Puanlarının Tüm Gruplar Genel Ortalama Değerleri

Ölçek	N	X	ss	Minimum	Maksimum
Teknik/Fonksiyonel	144	13,75	3,02	7	20
Güvenlik/İstikrar	144	14,52	3,35	5	20
Özerklik/Bağımsızlık	144	10,56	2,73	3	15
Yönetimsel	144	10,72	2,84	3	15
Girişimci	144	11,11	2,51	5	15
Savaşçı	144	9,79	2,80	4	15
Meydan Okuma	144	10,63	2,82	4	15
Kendini Adama	144	7,13	2,21	2	10
Hayat Tarzı	144	10,41	2,88	3	15
Ayrılmaya İstekli	144	7,28	2,67	3	14
Kariyer Memnuniyeti	144	10,44	2,97	4	15

Tablo 2’de araştırma grubunun alt boyutlara ilişkin görüşlerinin genel ortalama değerleri incelendiğinde, güvenlik/istikrar alt boyutuna ($\bar{X} = 14,52 \pm 3,35$) ve

teknik/fonksiyonel alt boyutuna ($\bar{X} = 13,75 \pm 3,02$) en yüksek düzeyde görüş belirtmişlerdir. Kendini adama alt boyutuna ($\bar{X} = 7,13 \pm 2,21$) ve ayrılma istekli alt boyutuna ($\bar{X} = 7,28 \pm 2,67$) ise en düşük seviyede görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Eğitim Gördükleri Üniversitelere Göre Kariyer Değerlerinin Analizi (Kruskal-Wallis H Testi)

Değişken	N	Ölçek	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
Gazi Üniversitesi (1) Adnan Menderes Üniv. (2) Celal Bayar Üniversitesi(3) Haliç Üniversitesi (4) İstanbul Üniversitesi (5) Marmara Üniversitesi (6) Muğla Üniversitesi (7) Sakarya Üniversitesi (8)	144	Teknik/Fonksiyonel	5,882	0,55	-
	144	Güvenlik/İstikrar	15,12	0,03*	1-2, 1-6, 1-8, 3-6, 3-8, 6-7
	144	Özerklik/Bağımsızlık	7,346	0,39	-
	144	Yönetimsel	11,321	0,12	-
	144	Girişimci	8,011	0,33	-
	144	Savaşçı	6,104	0,52	-
	144	Meydan Okuma	16,134	0,02*	1-4, 1-6, 1-8, 2-4, 2-6, 3-4, 3-6, 4-7, 6-7
	144	Kendini Adama	15,995	0,02*	1-5, 1-6, 1-7, 1-8, 2-3, 3-5, 3-6, 3-8
	144	Hayat Tarzı	3,948	0,78	-
	144	Ayrılmaya İstekli	11,908	0,10	-
	144	Kariyer Memnuniyeti	8,748	0,27	-

* p<0.05

Tablo 3'te araştırma grubun eğitim gördükleri üniversitelere göre kariyer değer algılarının Kruskal-Wallis H testi ile analizinde "Güvenlik/İstikrar", "Meydan Okuma" ve "Kendini Adama" alt boyutlarında üniversitelere göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Eğitim Gördükleri Fakülte/Yüksekokullara Göre Kariyer Değerlerinin Analizi (Kruskal-Wallis H Testi)

Değişken	N	Ölçek	Chi-Square	P
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (1) Tıp Fakültesi (2) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (3) Eğitim Fakültesi (4) Fen Edebiyat Fakültesi (5) Mühendislik Fakültesi (6) Meslek Yüksek Okulu (7)	144	Teknik/Fonksiyonel	9,884	0,13
	144	Güvenlik/İstikrar	5,478	0,48
	144	Özerklik/Bağımsızlık	4,086	0,66
	144	Yönetimsel	4,101	0,66
	144	Girişimci	3,711	0,71
	144	Savaşçı	3,559	0,74
	144	Meydan Okuma	3,678	0,72
	144	Kendini Adama	1,788	0,94
	144	Hayat Tarzı	10,924	0,09
	144	Ayrılmaya İstekli	2,800	0,83
	144	Kariyer Memnuniyeti	0,520	0,99

* p<0,05

Tablo 4'te araştırma grubunun eğitim gördükleri fakülte ve yüksekokullara göre kariyer değeri algılarının Kruskal-Wallis H testi ile analizinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5. Araştırma Grubunun Eğitim Seviyelerine Göre Kariyer Değerlerinin Analizi (Mann-Whitney U Testi)

Ölçek	N	Değişken	X	ss	Ranklar Ortalaması	Ranklar Toplamı	Z	P
Teknik/Fonksiyonel	102	Yüksekokul	13,89	2,91	73,97	9912,00	-1,557	0,11
	42	Fakülte	11,90	3,96	52,80	528,00		
Güvenlik/İstikrar	102	Yüksekokul	14,54	3,37	72,75	9749,00	-0,269	0,79
	42	Fakülte	14,30	3,30	69,10	691,00		
Özerklik/Bağımsızlık	102	Yüksekokul	10,48	2,73	71,46	9576,00	-1,100	0,27
	42	Fakülte	11,60	2,59	86,40	864,00		
Yönetimsel	102	Yüksekokul	10,72	2,86	72,57	9725,00	-0,079	0,94
	42	Fakülte	10,80	2,70	71,50	715,00		
Girişimci	102	Yüksekokul	11,10	2,55	72,60	9728,50	-0,107	0,92
	42	Fakülte	11,20	1,87	71,15	711,50		
Savaşçı	102	Yüksekokul	9,76	2,82	72,10	9661,00	-0,427	0,70
	42	Fakülte	10,20	2,57	77,90	779,00		
Meydan Okuma	102	Yüksekokul	10,66	2,80	72,87	9764,50	-0,392	0,70
	42	Fakülte	10,30	3,16	67,55	675,50		
Kendini Adama	102	Yüksekokul	7,12	2,21	72,36	9696,50	-0,147	0,88
	42	Fakülte	7,20	2,35	74,35	743,50		
Hayat Tarzı	102	Yüksekokul	10,41	2,82	72,28	9685,00	-0,237	0,81
	42	Fakülte	10,40	3,75	75,50	755,00		
Ayrılmaya İstekli	102	Yüksekokul	7,31	2,64	73,11	9796,50	-0,646	0,52
	42	Fakülte	7,00	3,20	64,35	643,50		
Kariyer Memnuniyeti	102	Yüksekokul	10,46	2,97	72,78	9752,00	-0,292	0,77
	42	Fakülte	10,20	3,08	68,80	688,00		

Tablo 5’de araştırma grubun eğitim seviyesi değişkenine göre kariyer değeri algılarının Mann-Whitney U testi ile analizinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 6. Araştırma Grubunun Yaşlarına Göre Kariyer Değerlerinin Analizi (Kruskal-Wallis H Testi)

Değişken	N	Ölçek	Chi-Square	P
17-18 yaş (1) 19-20 yaş (2) 21-22 yaş (3) 23 yaş ve üstü (4)	144	Teknik/Fonksiyonel	2,690	0,44
	144	Güvenlik/İstikrar	1,175	0,76
	144	Özerklik/Bağımsızlık	0,965	0,81
	144	Yönetimsel	0,390	0,94
	144	Girişimci	1,880	0,60
	144	Savaşçı	2,736	0,43
	144	Meydan Okuma	1,855	0,60
	144	Kendini Adama	1,253	0,74
	144	Hayat Tarzı	2,893	0,41
	144	Ayrılmaya İstekli	4,703	0,19
	144	Kariyer Memnuniyeti	1,402	0,70

* p<0,05

Tablo 6’da araştırma grubun yaş değişkenine göre kariyer değeri algılarının Kruskal-Wallis H testi ile analizinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4. Sonuç

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak

istemektedir. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçlar da yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olmaktadır (Brown, 2003; Sharf, 2002). Bu araştırmada, üniversitelerde spor faaliyetleri ile uğraşan sporcu öğrencilerin farklı kariyer değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Araştırma grubunun eğitim gördükleri üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Eğitim gördükleri fakülte/yüksekokul, gördükleri eğitim seviyesi ve yaş değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Araştırma grubunun *eğitim gördükleri üniversite değişkenine* göre “Güvenlik/İstikrar”, “Meydan Okuma” ve “Kendini Adama” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 3.). Adıgüzel’in (2009) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, farklı kariyer değerlerine sahip oldukları, özellikle güvenlik ve istikrar değerine yoğunlaşmalarından dolayı, onların iş ve istihdam güvenliğini ön planda tuttıkları şeklinde bir sonuca ulaşmıştır. Güler’in (2010) meslek lisesi öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, kız öğrencilerin, meydan okuma kariyer değerini erkek öğrencilere göre daha olumlu; 12. sınıf öğrencilerinin bu kariyer değerini diğer öğrenci gruplarına göre daha olumlu algıladıkları, kendini adama kariyer değerine erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla katıldıkları yine bu kariyer değerine 12. sınıf öğrencilerinin 11. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek puanla olumlu görüş bildirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Sayın Koca (2009) tarafından yapılan araştırmada da, kariyer boyutlarından girişimcilik, güvenlik ve özel yaşam boyutları ile akademik bölüm arasında da anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yine Koca (2009) bu araştırmasında, kariyer boyutlarından güvenlik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Betz ve O’Connell (1989) ise bu konu ile ilgili erkeklerin iş güvenliğine kadınlardan daha çok önem verdiklerini belirtmişlerdir. Çalışmalardaki bu sonuçlar incelendiğinde, kariyer değerlerinin soyut ve ölçülmesi zor bir konu olmasından dolayı, çalışmalardaki farklılıklara neden olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar ve bu araştırmanın sonuçları göstermektedir ki üniversitelerin ve diğer eğitim kurumlarının farklı illerde olmasının sporcu öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin algılarında farklılaşmaya sebep olduğu ve bu farklılığında normal olduğu düşünülmektedir.

Araştırma grubunun *eğitim gördükleri fakülte/yüksekokul değişkenine* göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.). Crossley ve Mubarik’in (2002) İngiltere’de Manchester Üniversitesi’nde yaptıkları çalışmanın sonucunda, tıp fakültesi öğrencilerinin tıbbi meslek olarak seçmelerinde etkili olan faktörlerin, geniş bir yelpazede iş olanakları sunması, kişisel becerilerini kullanmaya olanak vermesi ve tıp mesleğine olan özel ilgi olduğu şeklinde sıralamışlardır.

Araştırma grubunun *gördükleri eğitim seviyeleri değişkenine* göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 5.). Bu sonucun tersine Güler (2010), özerklik/bağımsızlık kariyer değerine, 11. sınıf öğrencilerinin 10. ve 12. sınıf öğrencilerine göre daha fazla olumlu görüş bildirdikleri, 12. sınıf öğrencilerinin meydan okuma kariyer değerini diğer öğrenci gruplarına göre daha olumlu algıladıklarını tespit etmiştir. 12. sınıf öğrencilerinin, kendi adama kariyer değerini, 11. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek puanla değerlendirdikleri; yine 12. sınıf öğrencilerinin hayat tarzı kariyer değerini, 11. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek puanla değerlendirdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 6.). Uğurlu'nun (2007) lise öğrencileri üzerine yaptığı araştırmada da, öğrencilerin sınıflarına göre kariyer değerleri puanları arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bir farklılık tespit edilmemiştir. Güler'in (2010) yaptığı çalışmada ise 17 veya üzerindeki yaş grubunda olan öğrenciler güvenlik/istikrar kariyer değerini, 16 yaşındaki öğrencilere göre daha olumlu; 16 yaşındaki öğrenci grubu, özerklik/bağımsızlık kariyer değerini, 17 yaşındaki öğrencilere göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Yine 17 veya üzerinde bir yaş grubunda olan öğrencilerin girişimci kariyer değerini 16 yaşındaki öğrenci grubuna göre daha yüksek puanla; 17 veya üzerinde ki yaş grubunda olan öğrenciler, meydan okuma kariyer değerini 15 ve 16 yaşında olan öğrenci gruplarına göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. 16 yaş grubundaki öğrencilerin kendini adama kariyer değerini, diğer öğrenci gruplarına göre daha olumsuz değerlendirdikleri; 16 yaşındaki öğrencilerin hayat tarzı kariyer değerini, 17 veya üzerinde olan öğrencilere göre daha düşük puanla değerlendirdikleri ve 15 yaşındaki öğrenci grubunun, ayrılmaya istekli kariyer değerini 16 yaşındaki öğrencilere göre daha olumlu değerlendirdiklerini belirtmiştir.

Küreselleşen dünyada insanların hayatına yön vereceği dönüm noktalarından birisi, istediği ve başarılı olabileceği mesleği seçebilme özgürlüğüne sahip olmasıdır. Meslek seçimi geleceğe dönük hayat biçimini seçmek olup, doğru ve mutlu olacağı meslek seçiminin yapılması büyük bir önem arz etmektedir. Öğrencilerin yetenekleri ve kariyer değerleri hakkında bilgilerinin olması, ileride yaşamında mutlu olacakları bir işte çalışmaları anlamına gelmektedir. Ayrıca mesleğe başladıktan sonra, geçen süreç kariyer değerini daha da belirginleştireceği de unutulmamalıdır. Bu nedenle öğrenci, kariyer seçimini belirlerken, kişisel yetenekleri ve değerlerini karşılaştırarak en iyi meslek seçimini yapma hedefi içerisinde olmalıdır. Sonuç olarak, bu araştırma, üniversitelerde okuyan sporcu öğrencilerin kişisel özelliklerinin, ilgileri ve kariyer değerlerinin belirlenmesinde yol gösterici olması nedeniyle önem arz etmektedir. Bu araştırmanın örgütler için doğru kişileri seçmede yardımcı olabilir. Bu araştırma, üniversiteler arası spor müsabakalarına katılan 144 sporcu öğrenci ile sınırlıdır. Diğer spor müsabakalarına katılan öğrenciler ve farklı öğretim basamağında spor eğitimi hizmeti alan sporcu öğrenciler için de yapılabilir.

Referanslar

- ADIGÜZEL, O. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, 290. ss.
- AKTAŞ, H. (2004). *The importance of career anchor nation for an effective career planning and an example application at turkish air force undergraduate and graduate schools*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 55.
- ANDREW, A., HELWIG, A. (2001). A test of gottfredson's theory using a ten-year. *Longitudinal Study. Journal of Career Development*, 28 (2) 77-95. ss.
- AYTAÇ, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- BETZ, M., O'CONNELL, L. (1989). Work orientations of males and females: exploring the gender socialization approach. *Sociological Inquiry*, 59 (3), 318-330. ss.
- BIRD, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers. *Journal Of Organizational Behavior*, Volume 15, 325-344. ss.
- BROWN, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*. USA, Allyn and Bacon.

- CROSSLEY, M.L., MUBARIK, A. (2002). A comparative investigation of dental and medical student's motivation towards career choice. *British Dental Journal*, 193 (8), 471-473. ss.
- ÇALIK, T., EREŞ, F. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar-kavramlar-ilkeler*. Ankara, Gazi Yayın Evi.
- DOBIE, S.A., CARLINE, J.D., LASKOWSKI, M.B. (1997). An early preceptorship and medical student's beliefs, values, and career choices. *Advances in Health Sciences Education*, 2, 35-47. ss.
- DONNELLY, R. (2009). Career behavior in the knowledge economy: experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 319-328. ss.
- GÜLER, E. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi.
- KOCA, A.İ. (2009). *Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- MIGNONAC, K., HERRBACH, O. (2003). Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in france. *Journal of Engineering and Technology Management*, 20 (3), 205-230. ss.
- MURPHY, S.A. (2001). Study of career values by generation and gender. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
- PİLA VCI, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- REDMAN, T., WILKINSON, A. (2001). *Contemporary human resources management*. NewYork, Financial Times Prentice Hall.
- ROJEWSKI, J.W., KIM, H. (2003). Career choice patterns and behavior of work bound youth during early adolescence. *Journal of Career Development*, 30 (2), 89-108. ss.
- SHARF, R.S. (2002). *Applying career development theory to counseling*. USA, Brooks/Cole Thomson Learning.
- ŞİMŞEK, Ş., ÇELİK, A., AKGEMCİ, T., SOYSAL, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara, Gazi Üniversitesi Kitabevi.
- UĞURLU, O. (2007). *Kariyer değerleri: lise öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine bir araştırma*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi, Ankara.
- WOODD, M. (2000). The psychology of career theory-a new perspective. *Career Development International*, 5(6), 273-278. pp.