



ANTRENÖR ADAYLARINDA KARIYER FARKINDALIKLARININ AMAÇLARI İÇİN MÜCADELE DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Ünal SAKI* - Abdurrahim KOÇ**

Öz

Bu araştırmanın amacı, antrenör adaylarının kariyer farkındalıklarının amaçları için mücadele düzeylerine etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini, 2022-2023 akademik yılı Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi antrenörlük bölümünde eğitim gören 1. 2. 3. ve 4. sınıf öğrencilerden basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 111 kadın, 139 erkek toplam 250 ($X_{yaş}=21,79\pm 2,74$) öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama kısmında araştırmacı tarafından düzenlenen "Kişisel Bilgi Formu", Yaşar (2019) tarafından geliştirilen "Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği" ve Eryılmaz (2015) tarafından geliştirilen "Amaçlar İçin Mücadele Etme Ölçeği" kullanılmıştır. Antrenör adaylarının kariyer farkındalıkları ile amaçları için mücadele etme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon katsayısı, etkiyi belirlemek için ise regresyon testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, antrenör adaylarının mesleki kariyer farkındalıkları toplam puanı ile amaçları için mücadele etme alt boyutlarından amaca bağlanma ($r=.474$, $p=.000$) ve mücadele etme ($r=.599$, $p=.000$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Antrenör adaylarında mesleki bilinç ve mesleki özgüven farkındalığı, mücadele etme düzeyleri ile pozitif yönde etki gösterdiği tespit edilmiştir. Bu ifadeler, antrenör adaylarının kariyerlerine yönelik mesleki anlamda kendisini bilmesi, tanınması ve olayın farkında olması öz güven duygusuyla birleştiğinde hedeflerine ulaşma noktasında mücadelecili bir tavır ortaya koyabileceğini gösterdiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Kariyer, Mücadele.

The Effect of Career Awareness of Prospective Coaches on Their Struggle for Goals

Abstract

This study aimed to examine the effect of prospective coaches' career awareness on their level of struggle for their goals. The sample of the study consisted of a total of 250 ($X_{age}=21,79\pm 2,74$) students (111 female, 139 male) selected by simple random sampling method from the 1st, 2nd, 3rd and 4th grade students studying in the coaching department of Ağrı İbrahim Çeçen University Faculty of Sports Sciences in the 2022-2023 academic year. In the data collection part of the study, the "Personal Information Form" organized by the researcher, the "Professional Career Awareness Scale" developed by Yaşar (2019) and the "Struggling for Goals Scale" developed by Eryılmaz (2015) were used. Pearson's correlation coefficient was used to examine the relationship between prospective coaches' career awareness and their level of struggling with goals, and a regression test was used to determine the effect. The results showed a positive and moderate relationship between the total score of career awareness of the prospective coaches and the sub-dimensions of commitment to purpose ($r=.474$, $p=.000$) and struggle for purpose ($r=.599$, $p=.000$). Professional consciousness and self-confidence awareness had a positive effect on the level of struggle in prospective coaches. These statements indicate that coach candidates' knowledge, recognition, and awareness of themselves professionally in terms of their careers, combined with a sense of self-confidence, can help them achieve their goals.

Keywords: Coach, Career, Challenge.

* Dr. Öğr. Üyesi., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, usaki@agri.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4913-0693>

** Lisans Öğrencisi., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Antrenörlük Bölümü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Kocabdurrahim04@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0009-9907-5443>

1. Giriş

Günümüzde değişen ve gelişen iş hayatının beraberinde getirdiği birçok önemli kavram ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu kavramlardan biri de kariyerdir. Çünkü gençler meslek seçerek hayatlarının geri kalanını seçtikleri mesleğe göre planlamaktadır. Ancak zamanla bireylerin hayatlarında tercih ettikleri meslek, bir iş olmanın ötesine geçerek amaçlarını, beklentilerini ve becerilerini kapsayan bir olgu haline gelmesi (Schein, 1974) üniversite diplomasına ulaşmak istemelerindeki ortak bir motivasyon ve gelecek beklentilerini iyileştirmeye dönüşerek kariyer farkındalığının ortaya çıkmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Balloo vd., 2017). Kariyer farkındalığı kavramı, bireylerin kariyer gelişimlerinin en önemli yapı taşı olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü bireyler, kariyer seçimlerini yaptıktan sonra kariyer fırsatlarını belirleme, yeteneklerinin farkında olma ve iş hayatında doğru yönlendirilip yönetilme de kariyer farkındalığı ile hareket etmektedir (Yaşar & Sunay, 2020). Öğrencilerin kariyer farkındalığını öğrenmesi ile birlikte kendilerine olan özgüvenleri, mesleklerine yönelik farkındalıkları, mesleklerine göre plan yapabilmeleri ve karar verebilmelerini sağlamaktadır (American School Counselor Association, 1990). Sporculara bakan yönüyle kariyer farkındalığı, sporcu öğrencilerin kariyer planlamasına eğitim hayatlarının ilk yıllarından itibaren başlamaları, işe girme, işleriyle ilgili becerilerini geliştirme ve öğrencilik hayatları bittikten sonra işlerine kolay adapte olma sürecinde önem taşıdığı belirtilmektedir (Akoğlan-Kozak & Dalkıranoglu, 2013). Bütün bu süreçlerin gerçekleştirilmesinde ise kariyer eğitimi, bilgi, tavsiye ve rehberlik (Beaumont, 2012) konularında destek alınmasının yanında bu amaca sahip mücadele ruhunun olması gerekmektedir.

Amaçlar için mücadele, hedefe ulaşmayı teşvik eden ve bu hedefleri dikkat dağınıklığı veya yıkımdan koruyan eylemlerin planlanması ve yürütülmesi anlamına gelmektedir (Mann vd., 2013). Bireyler, amaçları için mücadele ettikçe ve amaçlarına ulaştıkça ruhsal ve bedensel sağlıkları daha iyi bir konuma gelmektedir (Diener, 1984). Sheldon ve Elliot (2001) daha özerk güdülerle amaçlar için mücadeleye giren bireylerin daha fazla çaba harcadıklarını ve sonucunda hedeflerine ulaşma olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Bireyin amacı için mücadele güdülerinin doğası gereği eğilimsel olmadığından, zaman içinde değişmesi olasıdır. Bu gibi durumlarda, bireyin hedef arayışına başladığında sahip olduğu ilk amaç motivasyonu mu yoksa hedefine ulaşmaya yakinken sahip olduğu mücadele güdülerini mi başarılı hedefe ulaşma ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu anlamak önemli görülmektedir (Smith vd., 2007). Sheldon ve Houser-Marko (2001) amaç motivasyonunda yukarı doğru bir yükseliş olabileceğini ifade ederek daha yüksek amaç motivasyonu, akademik yılın ilk yarısında daha yüksek hedeflere ulaşılmasına yol açtığını belirtmektedir. Bununla birlikte, hedefe yönelik atılacak adımlar amaçlara ulaşma mücadelesini engelleyerek iyi bir ruh haline zarar verebilir. Örneğin; bir kişi birden fazla arzu edilen hedefe sahip olduğunda, bu hedeflerin hepsi aynı anda takip edilemeyeceği için çatışma potansiyelini ortaya çıkararak bazen diğerlerinin zararına olacak şekilde gerçekleşmektedir (Boudreaux & Ozer, 2013). Spor alanında yapılan araştırmalarda ise amaca ulaşmak için mücadele etmenin sürekli faydalar sağladığı ifade edilmektedir (Carraro & Gaudreau, 2011; Ntoumanis vd., 2014; Smith vd., 2007).

Genel olarak meslek boyutuyla incelendiğinde, bireylerin kariyerlerine yönelik farkındalıklarının amaçları için mücadele etme düzeylerini etkilemesine dair sistematik bir çerçevenin olmayışının yanında çalışmayı daha özel bir hale getirerek antrenör adayları üzerine indirgenmesi alanyazında özgün bir konuma sahip olması açısından önem taşıdığı söylenebilir. Bu yönüyle antrenör adaylarının kariyerlerine giden yolda farkındalıklarını ön plana çıkararak, mesleki anlamda gelişime açık olma durumları, mezun olduklarında mesleğe karşı hazırbulunuşlukları ve mesleği kabullenerek sergileyecekleri öz güven duygusu gibi faktörleri ne düzeyde taşıdıkları tespit edilerek bu durumun geleceğe dair planladıkları amaçlarına ulaşma noktasında sergileyecekleri mücadeleyi etkileyip etkilemediğini ortaya koymak açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

Kariyer açısından önemli olan bir diğer konu ise dijitalleşmenin getirdiği kariyer fırsatlarını yakalamaktır. Teknolojinin gelişmesi ile son günlerde oldukça popüler olan dijitalleşme (Özdemir & Tan, 2023), yeni kariyer fırsatlarını da ortaya çıkarmıştır. Her türlü bilgiye ulaşmanın kolaylaştığı günümüz dijital çağda, spor bilimlerinde yaşanan yönetsel dijital dönüşüm (Özdemir, 2023) spor alanında çalışanların kariyerlerini belirlemelerinde ve amaçlarına ulaşmalarında da kayda değer rol oynamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, antrenör adaylarının kariyer farkındalıklarının amaçları için mücadele düzeylerine etkisini incelemektir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada, nicel desenli betimsel modellerden ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. Bu model iki ve üzeri değerdeki değişkenlerin birbirleri arasındaki farklılığın oranını ortaya koymayı amaçlayan, farklılık görülmüş ise nasıl meydana geldiğini ispat etmek için izlenilmesi gereken adımları belirtmektir (Karasar, 2006). Değişkenler arasındaki ilişkiyi nedensellik olarak ele alması ve bu değişkenlerin etki düzeylerini belirlemek için faydalanılan çoklu regresyon analizini içermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013).

2.2. Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 akademik yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi antrenörlük bölümünde eğitim gören 1. 2. 3. ve 4. sınıf öğrencilerden basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 111 kadın, 139 erkek toplam 250 öğrenciden oluşmaktadır.

Tablo 1. Sporcuların demografik özellikleri

		f	%	N	\bar{X}	S	Min.	Max.
Cinsiyet	Kadın	111	44.4	250				
	Erkek	139	55.6	250				
Yaş				250	21,79	2.74		
Gelir Durumu	Gelir < Gider	42	56.8	250				
	Gelir = Gider	72	28.8	250				
	Gelir >Gider	36	14.4	250				
Aktif Spor Yapma Durumu	Evet	110	44.0	250				
	Hayır	140	56.0	250				
Mesleki Kariyer Farkındalığı				250	64,80	11,77	25,00	90,00
	Meslek Gelişim Yatkınlığı			250	20,00	4,53	8,00	30,00
	Mesleki Hazır Bulunma			250	15,04	3,49	5,00	20,00
	Mesleki Bilinç			250	15,44	3,22	4,00	20,00
	Mesleki Özgüven			250	14,30	3,42	4,00	20,00
Amaçlar İçin Mücadele			250	65,58	11,28	43,00	87,00	

Mücadele Etme	250	19,85	3,96	6,00	25,00
Mücadeleyi Bırakma	250	21,63	6,56	6,00	33,00
Amaca Bağlanma	250	24,09	5,04	6,00	30,00

Katılımcıların cinsiyete göre; %44,4'ü kadın, %55,6'sı erkek, yaş ($X_{yaş}=21,79\pm 2,74$) ortalaması, gelir durumuna göre; %56,8'i geliri düşük, %28,8'si geliri giderine eşit, %14,4'ü geliri yüksek ve %44,0'ı aktif spor yaptığını belirtirken %56.0'ı düzenli spor yapmadığını ifade etmiştir (Tablo.1). Verilerin normallik dağılımını belirlemek için yapılan analiz sonucunda Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayıları -2 ve +2 değerleri arasında olduğundan (Tabachnick & Fidell, 2001) verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Mesleki Kariyer Farkındalık Ölçeği: Mesleki kariyer farkındalık ölçeği Yaşar (2019) tarafından geliştirilen ölçek, spor bilimleri alanında eğitim gören üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarını değerlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. MKFÖ, 5 dereceli Likert tipinde (1 = hiç katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = tamamen katılıyorum) toplamda 18 madde ve 4 alt boyuttan (1-6. sorular mesleki gelişim yatınlığı, 7-10. sorular mesleki hazır bulunma, 11-14. sorular mesleki bilinç, 15-18. sorular mesleki özgüven) oluşmaktadır. Değerlendirmeler, 1 ile 5 arasında olan puanlar üzerinden yapılmıştır. Ölçeğin toplamından alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan ise 90'dır. Aynı zamanda, ölçeğin mesleki kariyer farkındalık alt boyutundan alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan 20 iken, mesleki gelişim yatınlığı alt boyutundan alınabilecek en düşük puan 6, en yüksek puan ise 30'dur. Diğer alt boyutlardan alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan ise 20 olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmada mesleki kariyer farkındalık ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.71 olarak hesaplanmıştır.

Amaçlar İçin Mücadele Etme Ölçeği: Eryılmaz (2015) tarafından ortaya konan ölçek, üç ana alt boyutta toplam 17 madde içermektedir. Bu alt boyutlar sırasıyla amaca bağlanma, amaçlar için mücadeleye devam etme ve amaç mücadelesini bırakma olarak adlandırılmaktadır. Ölçek, 5 dereceli Likert tipine sahiptir. Amaç mücadelesine devam etme alt boyutunda 5 madde, amaca bağlanma boyutunda 6 madde ve mücadeleyi bırakma boyutunda ise 7 madde bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik değerleri iç tutarlık yöntemi kullanılarak incelenmiştir (Eryılmaz, 2015). Amaca bağlanma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.88, mücadeleyi bırakma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.86, amaç mücadelesine devam etme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Test tekrar test yöntemiyle yapılan güvenilirlik katsayıları ise amaca bağlanma için 0.82, mücadeleyi bırakma için 0.87 ve amaç mücadelesine devam etme için 0.85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları üzerinden çalışılabilirliği gibi, amaç mücadelesine (devam etme + amaca bağlanma) - mücadeleyi bırakma şeklindeki bir eşitlikle toplam puan üzerinden de çalışma yapılabilir (Eryılmaz, 2015). Bu çalışmada mesleki kariyer farkındalık ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, takım sporcularının profillerini anlamak için cinsiyet, yaş, gelir durumu ve aktif spor yapma durumu gibi bağımsız değişkenler belirlenmiş ve bu değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri yüzde ve frekanslarla tablolar şeklinde sunulmuştur. Antrenör adaylarının kariyer farkındalıkları ölçeği alt boyut puanları ile amaçlar için mücadele ölçeği puanlarının normallik dağılımı Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayıları kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın ölçeklerinin iç tutarlılık

katsayıları, Cronbach Alpha güvenilirlik analizi ile belirlenmiştir. Elde edilen puanların her alt boyut için ilişki düzeyini değerlendirmek amacıyla Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Araştırmada, antrenör adaylarının kariyer farkındalıkları ile amaçlar için mücadeleleri arasındaki etkiyi belirlemek için regrasyon analizi kullanılmıştır.

2.5. Araştırma Etiği

Bu çalışma, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'nun 25.05.2023 tarih 116 sayılı izni ile Helsinki Deklarasyonu Prensiplerine uygun olarak yapıldı. Çalışma öncesi çalışma hakkında sözlü ve yazılı bilgi verilerek gönüllü katılımları sağlandı. Çalışmanın tüm süreçlerinde (raporlama aşamasından, yazımından kaynak gösterimine kadar) etik kurallara uyulmuştur.

3. Bulgular

Tablo 2. Mesleki kariyer farkındalığı ile amaçlar için mücadele korelasyon ve anlamlılık değerleri

Değişken	r/p	AİMÖ	Mücadele Etme	Mücadeleyi Brakma	Amaca Bağlanma
MKFÖ	r	.460	.599	.064	.474
	p	.000**	.000**	.312	.000**
Meslek Gelişim Yatkinlığı	r	.237	.355	.269	.342
	p	.000**	.000**	.070	.000**
Mesleki Hazır Bulunma	r	.320	.454	.110	.339
	p	.000**	.000**	.082	.000**
Mesleki Bilinç	r	.550	.584	.223	.480
	p	.000**	.000**	.000**	.000**
Mesleki Özgüven	r	.367	.576	-.009	.381
	p	.000**	.000**	.888	.000**

AİMÖ: Amaçlar İçin Mücadele Ölçeği, **MKFÖ:** Mesleki Kariyer Farkındalığı Ölçeği, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.000$

Tablo 2' de görüldüğü gibi antrenör adaylarının MKFÖ ile AİMÖ arasında %5 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde ($r=.460$, $p=.000$) ilişki tespit edilmiştir. MKFÖ ile AİMÖ'nün alt boyutlarından Mücadele etme ($r=.599$, $p=.000$), amaca bağlanma ($r=.474$, $p=.000$) ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca MKFÖ' nün alt boyutları olan mesleki gelişim yatkinlığı ($r=.237$, $p=.000$), mesleki hazır bulunma ($r=.320$, $p=.000$), mesleki bilinç ($r=.550$, $p=.000$) ve mesleki özgüven ($r=.367$, $p=.000$) ile AİMÖ arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Mesleki kariyer farkındalığı ile amaçlar için mücadele regrasyon ve anlamlılık değerleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	S.d.	β	t	R	R ²	p
MKFÖ	AİMÖ	.441	.054	.460	8.15	.460	.211	.000**
	Mücadele Etme	13.63	3.71	.441	5.98	.441	.126	.000**
Meslek Gelişim Yatkinlığı	Mücadeleyi Brakma	23.67	1.88	-.070	-1.10	.070	.005	.269
	Amaca Bağlanma	16.48	1.36	.342	5.72	.342	.117	.000*

	Mücadele Etme	.516	.064	.454	8.02	.454	.206	.000**
Mesleki Hazır Bulunma	Mücadeleyi Bırakma	.207	.083	.012	1.74	.012	.012	.082
	Amaca Bağlanma	.490	.086	.339	5.68	.339	.115	.000**
	Mücadele Etme	.720	.063	.584	11.33	.584	.341	.000**
Mesleki Bilinç	Mücadeleyi Bırakma	.455	.126	.223	3.60	.223	.050	.000**
	Amaca Bağlanma	.751	.087	.480	8.61	.480	.230	.000**
	Mücadele Etme	.667	.060	.576	11.09	.576	.332	.000**
Mesleki Özgüven	Mücadeleyi Bırakma	-.017	.122	.009	-.140	.009	.000	.888
	Amaca Bağlanma	.560	.086	.381	6.48	.381	.145	.000**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.000$

Tablo 3'te görüldüğü gibi antrenör adaylarının MKFÖ ile AİMÖ arasındaki etkinin belirlenmesine yönelik yapılan regrasyon analizi sonucunda, % 5 anlamlılık düzeyinde kurulan regresyon modelinin $p < .05$ anlamlı olduğu görülmüştür. MKFÖ'nün AİMÖ'ye pozitif anlamlı zayıf düzeyde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri .211 olarak hesaplanmıştır ($R = .460$; $R^2 = .211$; $p = .000$). Bu değer, AİMÖ değişkeninin (varyansın) %21.1'inin modeldeki bağımsız değişken olan, MKFÖ tarafından açıklandığını göstermektedir. Regresyon modeline dahil edilen bağımsız değişkenin beta katsayısı $\beta = .460$ ($p = .000$) olarak tespit edilmiştir. Buna göre MKFÖ $p < .05$ olduğu için AİMÖ üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Meslek Gelişim Yatkınlığı ile mücadele etme ve amaca bağlanma arasındaki etkinin tespit edilmesine dair yapılan regrasyon analizi incelendiğinde, mesleki gelişim yatkınlığının mücadele etme ($R = .441$; $R^2 = .126$; $p = .000$) ve amaca bağlanma ($R = .342$; $R^2 = .117$; $p = .000$) ile arasında pozitif anlamlı zayıf düzeyde bir etkinin olduğu saptanmıştır. Mesleki hazır bulunma ile mücadele etme ($R = .454$; $R^2 = .206$; $p = .000$) ve amaca bağlanma ($R = .339$; $R^2 = .115$; $p = .000$) arasında pozitif anlamlı zayıf düzeyde bir etkinin olduğu belirlenmiştir. Mesleki bilincin mücadele etme ($R = .584$; $R^2 = .341$; $p = .000$), mücadeleyi bırakma ($R = .223$; $R^2 = .050$; $p = .001$) ve amaca bağlanma ($R = .480$; $R^2 = .230$; $p = .000$) ile pozitif anlamlı zayıf düzeyde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Mesleki özgüvenin mücadele etme ($R = .576$; $R^2 = .132$; $p = .000$) ve amaca bağlanma ($R = .381$; $R^2 = .145$; $p = .000$) ile arasında pozitif anlamlı zayıf düzeyde bir etki olduğu belirlenmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Antrenör adaylarının mesleki kariyer farkındalıkları toplam puan, mesleki gelişim yatkınlığı mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutları ile amaçlar için mücadele toplam puanı arasında genel olarak pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Buna göre mesleki gelişim yatkınlığı, hazır bulunuşluk, bilinç ve özgüven artıkça amaçları için mücadele etme düzeylerinin arttığı ortaya çıkmıştır. Mesleki kariyer farkındalıkları toplam puanı, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutları ile amaçlar için mücadele alt boyutlarından mücadele etme arasında pozitif anlamlı orta düzeyde ilişki belirlenmiştir (Tablo 2). Buna göre mesleki gelişim yatkınlığı, hazır bulunuşluk, bilinç ve özgüven artıkça amaçları için mücadele etme düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Mesleki kariyer farkındalıkları alt boyutlarından mesleki bilinç ile amaçlar için mücadele alt boyutlarından Mücadele etme arasında pozitif anlamlı düşük düzeyde ilişki saptanmıştır (Tablo 2). Bu durum mesleki bilinç

artıkça mücadele etme düzeyinin arttığını ortaya koymuştur. Mesleki kariyer farkındalıkları toplam puanı, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven alt boyutları ile amaçlar için mücadele alt boyutlarından amaca bağlanma arasında pozitif anlamlı orta düzeyde ilişkiye ulaşılmıştır (Tablo 2). Buna göre mesleki gelişim yatkınlığı, hazır bulunuşluk, bilinç ve özgüven artıkça amaca bağlanma farkındalığının arttığını göstermiştir. Genel anlamda bakıldığında, antrenör adaylarının lisans döneminde alanı ile ilgili kendisini geliştirdiğini düşünmeye başladığında veya mesleğini uygulama noktasında yeterli olduğunu hissederek bu bilinci taşımasından dolayı ortaya çıkan özgüven duygusunun kariyerine yönelik belirleyeceği hedeflerin farkındalığı açısından istekli ve mücadelecı tavır sergileyip bu yönde bağlılık gösterebileceği söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, Watson vd. (2015), çocukların kariyer gelişiminin teorik olarak genişletilmesi, bu alandaki uygulama ve değerlendirmenin incelenmesi, farklı bağlamlarda çocukların kariyer gelişiminin anlaşılması ve kamu politikaları için çıkarımların belirlenmesi kariyer farkındalığı açısından ihtiyaç olduğunu savunmaktadır. Savickas (2002) danışmanlar, öğrencilerin yeni deneyimlere katılımını güçlendirme, eğitim ve kariyer hedefleri oluşturma kapasitelerini destekleme, mesleki bilgilerini artırma, öz duygusu, eylemlilik ve sebat davranışlarını teşvik ettikleri takdirde kariyer farkındalıklarının pozitif yönde ivme kazanacağını belirtmektedir. Super (1953) mesleki bilişsel sürecin, mevcut kaynaklara, çeşitli olasılıklara, ilgi alanlarına ve değerlere dayalı olarak ortak bir kariyer amacına bağlanmaya yönelik mücadele sergilediğini ifade etmektedir. McMahon ve Watson (2007) kariyer farkındalığı hakkında verilen bilgilerin, bireyin kariyer seçimleri, yaşam yönetimi, ilgi alanları ve inşa edilen mesleki öz güven gibi kişisel özellikleri üzerinde kariyer açısından yaşam boyu mücadele etkisi sağlayacağını belirtmiştir.

Regrasyon analiz sonuçları incelendiğinde, amaçlar için mücadele varyansının % 21.1'inin ($R^2=0$, mesleki kariyer farkındalıkları tarafından açıklandığı görülmektedir (Tablo 3). Buna göre, antrenör adaylarının kariyer farkındalık düzeyleri tatmin edildiği takdirde, amaçları için mücadele etme tutumları olumlu olarak etkilenmektedir. Mücadele etme varyansının % 12.6'sının ($R^2 = 0,126$), amaca bağlanmanın % 11.7'sinin ($R^2=0,117$) mesleki gelişim yatkınlığı tarafından açıklandığı saptanmıştır (Tablo 3). Buna göre, antrenör adaylarının mesleki gelişim yatkınlığına dayalı kariyer farkındalıkları karşılandığı takdirde, mücadele etme ve amaca bağlanma düzeylerinin olumlu etkilendiği gözlenmektedir. Mücadele etme varyansının % 20.6'sının ($R^2=0,206$), amaca bağlanmanın % 11.5'inin ($R^2=0,115$) mesleki hazır bulunma tarafından açıklandığı belirlenmiştir (Tablo 3). Bu durum, antrenör adaylarının mesleki hazır bulunmaya dayalı kariyer farkındalığı seviyelerinin karşılandığı takdirde, mücadele etme ve amaca bağlanma düzeylerinin olumlu etkilendiğini göstermektedir. Mücadele etme varyansının % 34.1'inin ($R^2=0,341$), amaca bağlanmanın % 23.0'ının ($R^2=0,230$) mesleki bilinç tarafından açıklandığı tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu durum, antrenör adaylarının mesleki bilince dayalı kariyer farkındalık seviyelerinin tatmin edildiği takdirde, mücadele etme ve amaca bağlanmalarının olumlu etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Mücadele etme varyansının % 13.2'sinin ($R^2=0,132$), amaca bağlanmanın % 14.5'inin ($R^2=0,145$) mesleki özgüven tarafından açıklandığı belirlenmiştir (Tablo 3). Buna göre, antrenör adaylarının mesleki özgüvene dayalı kariyer farkındalıklarının tatmin edilmesi durumunda, mücadele etme ve amaca bağlanma seviyelerinin olumlu etkilendiği göze çarpmaktadır. Bu durum öğrenim gördükleri dönem boyunca alanları ile ilgili gelişimlerini ön plana çıkarıp bu bilinç doğrultusunda hareket etmeleri, başarıyı beraberinde getirerek özgüven kazanmalarını ve mesleki açıdan hazır konuma gelmeye çalıştıklarını hissettikçe kariyerlerine yönelik somut adımlar atma konusunda hedefe yönelik davranışlar sergilemelerine sebep olabileceği söylenebilir. Araştırmacılara göre, öğrencilerin alanlarındaki gelişime yönelik okul dışı etkinliklere katılması dersleri daha cezbedici hale getirerek kariyer farkındalığını pozitif yönde teşvik ettiğini (Hofstein, 2004; Cohen & Patterson, 2012; Salonen vd., 2018) mesleki bilincin farkında olmayan öğrencilerin kariyer hedeflerine bağlanamadıklarını (Gökoğlan & Kaval, 2020) akademik başarıları düşük olan aday öğrencilerin

kariyerlerine yönelik hedef belirleme düşüncelerinin yetersiz olduğunu (Tosun & Yengin Sarpkaya, 2014) bireylerin mesleki özgüven taşımalarına rağmen iş bulma endişesinden dolayı mücadeleyi geçici olarak bırakma eğiliminde oldukları (Beltekin & Kuyulu, 2020; Demirci, 2020) yönünde araştırmayı destekleyen benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Antrenör adaylarının mesleki olarak gelişim kaydettiklerinin farkında oldukları gözlenmektedir. Mesleklerini ileriye yönelik icra etme noktasında genel anlamda hazır olduklarını ifade etmelerinin yanında mesleklerinin değerli olduğunu düşünmeleri, alanlarına yönelik özgüven duygularına katkı sunduğu ortalama puanlarından anlaşıldığı söylenebilir. Ayrıca kariyerlerine yönelik hedefleri doğrultusunda mücadele sergileme üzerine isteklerinin ön plana çıkmasının amaçlarına giden yolda bağlılık ortaya koyma düşüncelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Antrenör adaylarına kariyer farkındalığı konusunda rehberlik yapılarak mesleki bilinç kazandırılması, geleceğe dair istedikleri spor branşında antrenörlük yapmak için mücadele çabalarının önemli ölçüde artış gösterebileceğinden söz edilebilir. Genel anlamda sadece antrenör adaylarının kariyerleri açısından farkındalık düzeylerini ele almak dışında tüm alanlarda kariyer eğitimini ön plana çıkaran birçok toplantının planlanması sağlanarak öğrencilerin bilinçlendirilmesi ve kariyerlerini istedikleri şekilde yönlendirmeleri sağlanabilir. Bu doğrultuda araştırma, 2022-2023 akademik yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin Antrenörlük Bölümünde öğrenim gören öğrencilere yönelik olup mesleki kariyer farkındalıkları ve amaçlar için mücadele düzeylerini ölçmek için kullanılan “mesleki kariyer farkındalık ve amaçlar için mücadele ölçeği” sonuçlarının yanında araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formuna verilen cevaplar ile sınırlandırıldığı söylenebilir.

5. Kaynakça

- Akoğlan Kozak, M., & Dalkıranoglu, T. (2013). Career perceptions of new graduates: Anadolu University Example, *Anadolu University Journal of Social Sciences Institute*, 13(1), 41-52.
- American School Counselor Association. (1990). *Role and function statement career guidance*. <https://www.schoolcounselor.org/getmedia/4a2b2400-513e-4189-a819-> adresinden 22.09.2023 tarihinde erişilmiştir.
- Baloo, K., Pauli, R., & Worrell, M. (2017). Undergraduates' personal circumstances, expectations and reasons for attending university. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1373-1384. <http://dx.doi/10.1080/03075079.2015.1099623>
- Beaumont, E. (2012, April). The Increasing students' awareness of employability: Embedding careers education across marine sport programmes. In *HEA STEM Annual Conference, Imperial College, London* (pp. 12-13).
- Beltekin, E., & Kuyulu, İ. (2020). Examination of academic procrastination, positive future expectation and organizational image levels of university students. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(7), 30-38.
- Boudreaux, M. J., & Ozer, D. J. (2013). Goal conflict, goal striving, and psychological well-being. *Motivation and Emotion*, 37(3), 433-443. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-012-9333-2>
- Carraro, N., & Gaudreau, P. (2011). Implementation Planning as a Pathway Between Goal Motivation and Goal Progress for Academic and Physical Activity Goals. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 1835-1856. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00795.x>
- Cohen, C., & Patterson, D. (2012). Teaching strategies that promote science career awareness. <https://www.nwabr.org/sites/default/files/pagefiles/science-careers-teaching-strategies->

adresinden 25.09.2023 tarihinde erişilmiştir.

- Cuseo, J. (2005). Decided, undecided, and in transition: Implications for academic advisement, career counseling, and student retention. Improving the first year of college: In R. S. Feldman (Ed.), *Improving the first year of college: Research and practice* (pp. 27-48). Erlbaum.
- Demirci, M. A. (2020, Nisan, 10-12). *Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısının okula bağlılığa etkisi* [Sözlü sunum]. 2. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi, Kastamonu, Türkiye.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychol Bull*, 95, 542-575.
- Eryılmaz, A. (2015). Amaçlar için mücadele ölçeğinin geliştirilmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 233-244. <https://doi.org/10.12780/uusbd.19605>
- Gökoğlan, K., & Kaval, U. (2020). A research on career strategies of students: Dicle University Sample. *Turkish Business Journal*, 1(1), 15-28.
- Hofstein, A. (2004). The laboratory in chemistry education: thirty years of experience with developments, implementation, and research, *Chem. Educ. Res. Pract.*, 5, 247-264. <https://doi.org/10.1039/B4RP90027H>
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel.
- Lyle, J. W. B. (1997). Managing Excellence in Sports Performance, *Career Development International*, 2(7), 314-323. <https://doi.org/10.1108/13620439710187945>
- Man McMahan, M., & Watson, M. (2007). Occupational Information: What Children Want to Know. *Journal of Career Development*, 3(4), 239-249. <https://doi.org/10.1177/089484530503100402>
- Mann, T., De Ridder, D., & Fujita, K. (2013). Self-regulation of health behavior: Social psychological approaches to goal setting and goal striving. *Health Psychology*, 32(5), 487-498. <https://doi.org/10.1037/a0028533>
- Ntoumanis, N., Healy, L. C., Sedikides, C., Duda, J., Stewart, B., Smith, A., & Bond, J. (2014). When the going gets tough: The "Why" of goal striving matters. *Journal of Personality*, 82, 225-236. <http://dx.doi.org/10.1111/jopy.12047>
- National Institute of Education. (1984). *Involvement in learning: Realizing the potential of American higher education*. U.S. Government Printing Office.
- Özdemir, A. (2023). Spor bilimlerinde nitel araştırmalar. In T. Ali & S. Mesut (Eds.), *Yönetimde İnovasyon ve Dijital Dönüşümün Spor Yönetimine Yansımaları* (pp. 147-161). Gazi Kitabevi.
- Özdemir, A., & Tan, F. Z. (2023). *The impact of digital transformation on organizational agility*. Nobel Kitabevi.
- Salonen, A., Kärkkäinen, S., & Keinonen, T. (2018). Career-related instruction promoting students' career awareness and interest towards science learning. *Chemistry Education Research and Practice*, 19(2), 474-483. <http://dx.doi.org/10.1039/C7RP00221A>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Eds.), *Career choice and development* (4nd ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (1974). Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates, sloan school of management, M.I.T, 707-74. Technical Report No.1. <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1878/SWP-0707-02815445.pdf> adresinden 30.11.2023 tarihinde erişilmiştir.

- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 152-165. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.152>
- Smith, A., Ntoumanis, N., & Duda, J. (2007). Goal striving, goal attainment, and well-being: Adapting and testing the self-concordance model in sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 763-782.
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. <http://dx.doi.org/10.1037/h0056046>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Allyn and Bacon.
- Tosun, I., & Yengin Sarpkaya, P. (2014). Öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 1971-1985.
- Watson, M., Nota, L., & McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 175-184. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9306-6>
- Yaşar O., & Sunay, H. (2020). Development of sports awareness scale: validity and reliability study. *The Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 18(1), 46-58. <https://doi.org/10.33689/spormetre.672441>