



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TR, Balıkesir University, Institute of HealthSciences



**ANTRENÖR ADAYLARININ MESLEKİ
KAYGI VE KARİYER PLANLAMA
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma ŞENEL

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Bilim Alan Kodu: 130107



BALIKESİR

2025

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖR ADAYLARININ MESLEKİ KAYGI VE KARIYER
PLANLAMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATMA ŞENEL

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. ÖZKAN IŞIK

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Bilim Alan Kodu: 130107

BALIKESİR
2025



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı
Çerçevesinde **Fatma ŞENEL** tarafından yürütülmüş ve tamamlanmış
olan

**“Antrenör Adaylarının Mesleki Kaygı ve Kariyer Planlama
Düzeyleri Arasındaki İlişki”**

başlıklı tez çalışması,
Balıkesir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav
Yönetmeliğinin
ilgili maddeleri uyarınca aşağıdaki jüri tarafından
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 25 /12 / 2025

TEZ SINAV JÜRİSİ

Prof. Dr. Ahmet Haktan SİVRİKAYA
Balıkesir
(**Başkan**)

Prof. Dr. Özkan IŞIK
Balıkesir Üniversitesi
Üye (**Danışman**)

Doç. Dr. Rıfat YAĞMUR
Afyon Kocatepe Üniversitesi
Üye

Yukarıdaki Yüksek Lisans Tezi,
sınav jüri üyeleri tarafından imzalanarak 25 /12 /2025 tarihinde teslim
edilmiştir.

Prof. Dr. Şükrü Metin PANCARCI
Enstitü Müdürü

BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu seminerde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıpları kabullendiğimi **beyan ederim.**

25/12/2025

Fatma ŞENEL

İTHAF

canım aileme...

TEŐEKKÜR

Bu tez çalışması, yüksek lisans eğitimim boyunca bana rehberlik eden, bilimsel araştırma yöntemleri konusunda bilgilendiren ve tez çalıőmamın planlanması, yürütülmesi konusunda bana her türlü desteği sağlayan danışman hocam Prof. Dr. zkan Işık'ın değerli katkılarıyla gerçekleőmiőtir. Kendilerine Őukranlarımı sunarım.

Bu araştırmanın farklı aőamalarında bilgi, deneyim ve görüőlerini benimle paylaőan, elinden gelenin fazlasını yapan Sayın Zeynep Akyürek'e teőekkürlerimi iletirim.

Her zaman büyük destekçim olan aileme ve bu süreçte her zaman yanımda olan arkadaőım Eren Bora akır'a sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
İÇİNDEKİLER	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	v
TABLolar DİZİNİ	vi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	2
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi	3
1.3.1. Alt Problemler	3
1.4. Araştırma Hipotezleri	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Araştırmanın Varsayımları	5
1.7. Tanımlar	5
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. Antrenörlük	6
2.1.1. Antrenörlük Mesleğinin Görev ve Sorumlulukları.....	8
2.2. Mesleki Kaygı Kavramı	9
2.2.1. Mesleki Kaygıyı Tetikleyen Faktörler	10
2.2.2. Antrenörlerde Mesleki Kaygının Sonuçları	12
2.3. Kariyer Planlama	13
2.3.1. Kariyer Planlamanın Önemi	15
2.3.2. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler	16
2.3.3. Antrenörlükte Kariyer Basamakları.....	18
2.4. Mesleki Kaygı ve Kariyer Planlama İlişkisi	20
3. GEREÇ VE YÖNTEM	22
3.1. Araştırma Modeli	22
3.2. Evren ve Örneklem.....	22
3.3. Verilerin Toplanması.....	23
3.4. Veri Toplama Araçları	24

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	24
3.4.2. Mesleki Kaygı Ölçeği	24
3.4.3. Kariyer Planlama Ölçeği.....	26
3.5. Verilerin Analizi.....	27
4. BULGULAR	28
5. TARTIŞMA	41
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	48
KAYNAKLAR	51
ÖZGEÇMİŞ.....	56
EKLER.....	57
EK-1. Etik Kurul Onay Formu	57
EK-2. Kişisel Bilgi Formu.....	58
EK-3. Mesleki Kaygı Ölçeği	59
EK-4. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği	61

ÖZET

ANTRENÖR ADAYLARININ MESLEKİ KAYGI VE KARIYER PLANLAMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu araştırmanın amacı, antrenör adaylarının mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer planlama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma örneklemini spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören 226 kadın 201 erkek toplam 427 antrenör adayından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Kaygı Ölçeği ve Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Betimleyici İstatistikler, Bağımsız Örneklemeler Independent Samples T-Testi, One-Way ANOVA ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki kaygı ve kariyer planlama ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki kaygı ölçeği ile antrenörlük deneyimine sahip olma durumuna göre katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmazken kariyer planlama ölçeği alt boyutlarında kariyere yönelik inanç alt boyutunda antrenörlük deneyimine sahip olma değişkenine göre anlamlı bir fark gözlenmiştir. Kariyer planlaması dersi alma durumuna göre kariyer planlama ölçeğinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mesleki kaygı ölçeğinin okul yönetimi merkezli kaygı alt boyutunda, kariyer planlaması dersi alma durumuna göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği ve kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar ile bölümü isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Mesleki kaygı ölçeği ile sınıf düzeyine göre yalnızca Uyum Merkezli Kaygı alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kariyer planlama ölçeği ile sınıf düzeyine göre Kariyer Farkındalığı ve Mesleki Farkındalık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sonuç olarak, Mesleki kaygı ve kariyer planlama ölçeği arasında tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör adayları, kariyer planlama, mesleki kaygı, spor bilimleri öğrencileri

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL ANXIETY AND CAREER PLANNING LEVELS OF COACHING CANDIDATES

The purpose of this study was to examine the relationship between the professional anxiety levels and career planning levels of coaching candidates. The research sample consisted of 427 coaching candidates, including 226 female and 201 male students enrolled in the Faculty of Sports Sciences. The Personal Information Form, Professional Anxiety Scale, and Career Planning Scale for Students Studying Sports Sciences were used as data collection tools in the study. Descriptive Statistics, Independent Samples T-Test, One-Way ANOVA, and Pearson Correlation analysis were used in the analysis of the data. The results of the study revealed no significant difference between professional anxiety and career planning and gender. While there was no significant difference between participants based on the Professional Anxiety Scale and coaching experience, a significant difference was observed in the Career Planning Scale subdimensions based on the coaching experience variable in the career-oriented belief subdimension. No significant difference was found in the career planning scale based on whether participants had taken a career planning course. A significant difference was found in the school management-centered anxiety sub-dimension of the professional anxiety scale based on whether participants had taken a career planning course. The average scores obtained by participants on the subscales of the professional anxiety scale and career planning scale showed significant differences according to the variable of choosing the department voluntarily. The professional anxiety scale showed a significant difference only in the Adaptation-Centered Anxiety subscale according to class level. Significant differences were found in the Career Awareness and Professional Awareness subdimensions of the career planning scale according to class level. In conclusion, it was found that there were significant and positive relationships between all subdimensions of the Professional Anxiety and Career Planning scales.

Keywords: *Coach candidates, career planning, professional anxiety, sports science students*

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGNO	: Ağırlıklı Genel Not Ortalaması
SPSS	: Statistical Package for Social Science
MKÖ	: Mesleki Kaygı Ölçeği
KPÖ	: Kariyer Planlama Ölçeği

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 3.1. Katılımcılara ait demografik bilgiler.....	23
Tablo 3.2. Mesleki Kaygı Ölçeği Alt Boyutlarının ortalama puanları, çarpıklık, basıklık ve cronbach's alpha güvenilirlik değerleri.....	25
Tablo 3.3. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarının ortalama puanları, çarpıklık, basıklık ve cronbach's alpha güvenilirlik değerleri.....	26
Tablo 4.1. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları..	28
Tablo 4.2. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları..	29
Tablo 4.3. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının antrenörlük deneyime sahip olma değişkenine göre t-testi sonuçları.....	30
Tablo 4.4. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının antrenörlük deneyime sahip olma değişkenine göre t-testi sonuçları.....	31
Tablo 4.5. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının kariyer planlaması dersi alma değişkenine göre t-testi sonuçları.....	32
Tablo 4.6. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının kariyer planlaması dersi alma değişkenine göre t-testi sonuçları.....	34
Tablo 4.7. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının bölümü isteyerek seçme değişkenine göre t-testi sonuçları.....	34
Tablo 4.8. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının bölümü isteyerek seçme değişkenine göre t-testi sonuçları.....	35

Tablo 4.9. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının sınıf değişkenine göre One-Way ANOVA sonuçları.....	36
Tablo 4.10. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının sınıf değişkenine göre One-Way ANOVA sonuçlar.....	38
Tablo 4.11. Mesleki kaygı ve kariyer planlama arasındaki korelasyon analizleri.....	39

1. GİRİŞ

Son yıllarda meslek seçimi ve kariyer planlama, bireylerin mesleki gelişimi ve bu süreçte yaşadığı kaygıların yönetilmesi açısından önemli bir hale gelmiştir. Bu durum, özellikle spor bilimleri alanında eğitim gören öğrenciler için daha da karmaşık hale gelmektedir. Zira spor alanındaki sınırlı iş olanakları, istihdam belirsizliği, düşük maaş beklentileri ve mesleki statü sorunları, öğrencilere mesleki kaygılar taşıyan başlıca faktörler arasında yer almaktadır (Demirtaş ve Balbağ, 2020).

Antrenörlük eğitimi alan öğrenciler, genellikle spor kulüplerinde, federasyonlarda, okullarda veya özel spor merkezlerinde çalışmayı ummaktadır. Ancak bu alanlardaki istihdam kapasitesinin kısıtlı olması ve profesyonel gelişim fırsatlarının sınırlılığı, öğrencilerin geleceğe yönelik belirsizlik hissetmelerine ve bu doğrultudaki mesleki kaygıların artmasına yol açabilmektedir (Koç ve Güçlü, 2019). Yüksek seviyedeki mesleki kaygılar, bireylerin kariyerle ilgili karar verme süreçlerini olumsuz etkileyerek kariyer planlama becerilerini zayıflatmaktadır.

Kariyer planlaması ile ilgili literatür incelendiğinde öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemede zorluk yaşadıklarını ve planlama konusunda yeterli destekten yoksun kaldıkları görülmüştür (Yıldız, 2018). Bu durum, öğrencilerin gelecekle ilgili daha belirsiz bir tutum geliştirmelerine ve yön kaybı yaşamalarına neden olabilir.

Mesleki kaygı üzerine yapılan araştırmaların çoğu, öğretmen adayları psikolojik danışmanlık öğrencileri ve sağlık bilimleri alanındaki bireyler üzerinde yoğunlaşmıştır (Cabı ve Yalçınalp, 2013). Oysaki spor bilimleri, özellikle antrenörlük eğitimi alanındaki öğrenciler üzerinde yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu durum, spor bilimleri öğrencilerinin kariyer gelişim süreçleri ve kaygı düzeylerinin birlikte incelenmesinin önemini gözler önüne sermektedir.

Bu çalışma, antrenörlük öğrenimi gören üniversite öğrencilerinin mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer planlama becerileri arasındaki ilişkiyi araştırarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemekte ve hem akademik literatüre hem de uygulayıcılara (eğitimciler, kariyer danışmanları, politika yapıcılar) katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, antrenör adaylarının mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer planlama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Spor bilimleri alanında mesleki gelişim, yalnızca teknik becerilerin kazandırılmasıyla sınırlı kalmamalıdır; bireylerin psikososyal yeteneklerinin de geliştirilmesi gerekmektedir (Demir ve Şahin, 2021). Özellikle antrenörlük gibi bireylerle yakın etkileşimin yoğun olduğu alanlarda, gelecekte bu mesleği icra edecek adayların mesleklerine yönelik duygu, düşünce ve tutumları büyük önem taşımaktadır (Koç ve Güçlü, 2019). Antrenör adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin yanı sıra kariyer planlama becerilerinin değerlendirilmesi hem bireysel başarıyı hem de kurumsal verimliliği olumlu yönde etkileyecek önemli sonuçlar doğurabilir.

Mesleki kaygı, bireyin gelecekteki iş yaşamıyla ilgili yaşadığı belirsizlikler, yeterlilik kaygıları, iş bulma korkusu ve mesleki doyum konusundaki endişelerini içeren bir psikolojik durumdur (Kılınç, 2011). Bu kaygılar, bireyin özgüvenini zayıflatarak kariyer kararlarını olumsuz etkileyebilir. Özellikle üniversite döneminde başlayan bu süreç, bireylerin kariyer yolculuklarında karşılaştıkları ilk psikolojik engellerden biri olarak değerlendirilmektedir (Satılmış, 2022). Diğer yandan, kariyer planlama becerileri gelişmiş bireylerin, mesleki hedeflerini daha belirgin bir şekilde tanımlayabildikleri, zorluklarla başa çıkma noktasında daha dirençli oldukları ve daha yüksek mesleki doyum yaşadıkları araştırmalarla kanıtlanmıştır (Super, 1990; Savickas, 2005).

Spor alanında kariyer hedefleyen bireylerin karşılaştığı iş güvencesizliği, sınırlı istihdam olanakları, düşük maaş beklentileri ve toplumsal değer görmeme gibi sorunlar, mesleki kaygının artmasına yol açabilmektedir (Demir ve Şahin, 2021). Bu noktada, bireyin kendi potansiyelini doğru bir şekilde tanıması, kariyerine yönelik gerçekçi hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için etkili stratejiler geliştirmesi son derece önemlidir. Bu çalışma, spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin mesleki kaygı ve kariyer planlama düzeylerinin belirlenmesi açısından önemlidir.

Bu araştırma eğitim kurumlarının öğrencilere sunmuş olduğu kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yeniden yapılandırılması, mesleki yönelim seminerlerinin geliştirilmesi ve antrenörlük eğitimlerinin içerik bakımından zenginleştirilmesi açısından da önemli bir referans kaynağı olacaktır. Araştırmanın sonuçları yalnızca akademik literatüre katkı sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda eğitim politikalarına ve spor alanında faaliyet gösteren profesyonellerin rehberlik uygulamalarına da yön verecektir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Antrenör adaylarının mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer planlama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.3.1. Alt Problemler

1. Antrenör adaylarının mesleki kaygı düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıf düzeyi, antrenörlük deneyimi, kariyer planlaması dersi alma durumu ve bölümü isteyerek seçme durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. Antrenör adaylarının kariyer planlama düzeyleri demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıf düzeyi, antrenörlük deneyimi, kariyer planlaması dersi alma durumu ve bölümü isteyerek seçme durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırma Hipotezleri

H₁: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyi ile kariyer planlama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₃: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₄: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyleri antrenörlük deneyiminin olup olmamasına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₅: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri antrenörlük deneyiminin olup olmamasına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₆: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyleri kariyer planlaması dersi alma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₇: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri kariyer planlaması dersi alma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₈: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyleri bölümü isteyerek seçip seçmemelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₉: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri bölümü isteyerek seçip seçmemelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₁₀: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyleri öğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

H₁₁: Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama düzeyleri öğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada yalnızca Mesleki Kaygı Ölçeği ile Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Mesleki kaygı ve kariyer planlama değişkenleri, bu ölçme araçlarının tanımladığı alt boyutlarla sınırlı olarak ele alınmıştır.

Çalışma, Spor Bilimleri Fakültesi bünyesinde yer alan Antrenörlük Eğitimi Bölümlerinde kayıtlı lisans öğrencileriyle sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

- Üniversite öğrencileri çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları varsayılmaktadır.
- Katılımcılar anket formlarını samimi ve dürüst bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.7. Tanımlar

Antrenör Adayı: Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nde öğrenim gören bireyler, Spor Bilimleri Fakültesi içerisinde mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme sürecindedir. Bu kişiler, gelecekte profesyonel antrenör olma hedefiyle spor bilimi alanında eğitim almaktadır (Temel ve Oruç, 2022).

Mesleki Kaygı: Mesleki kaygı, bireyin gelecekteki iş yaşamıyla ilgili hissettiği belirsizlik, başarısızlık korkusu, yeterlilik şüphesi ve iş bulamama gibi olumsuz düşüncelerin oluşturduğu psikolojik bir durumdur (Selçuk ve Ökkeş, 2012).

Kariyer Planlama: Kariyer planlama, bireyin mesleki hedeflerini belirlemesi, kendini tanıması, bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirmesi ve bu süreçte sistemli bir şekilde ilerlemesi anlamına gelir (Super, 1990).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Antrenörlük

Antrenörlük, spor ve fiziksel aktivite alanında sporcuları ya da diğer bireyleri eğittiği, yönlendirdiği ve gelişim süreçlerine katkıda bulunduğu bir süreçtir. Bu süreç, yalnızca teknik bilgi aktarımıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda sporcuların fiziksel ve psikolojik gelişimlerine de odaklanmaktadır (Hagen ve ark., 2017). Bu nedenle, antrenörlük faaliyetlerinin yalnızca bilgi aktarımı değil, aynı zamanda etkili ve nitelikli bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir. Bu noktada “etkili antrenörlük” kavramı önem kazanmaktadır. Bu çerçevede, etkili antrenörlüğün ne anlama geldiği ve hangi unsurları içerdiği üzerinde durulmalıdır.

Cote ve Gilbert (2009), antrenörlüğü "bütüncül antrenörlük tanımı" ile ele alarak, etkili antrenörlüğü, antrenörün profesyonel bilgi birikimini, kişiler arası etkileşimlerini ve sporcuların kendilerine olan güvenlerini, sporla olan bağlarını olumlu yönde etkileyen bir süreç olarak tanımlamaktadır (Temel ve Oruç, 2022).

Etkili antrenörlük uygulamaları için antrenörlerin bazı temel dersler alması gerekmektedir. Bu dersler arasında teknik bilgi, psikolojik beceriler, iletişim yetenekleri ve yönetim özellikleri yer almaktadır. Araştırmalar, antrenörlerin yönetim ve iletişim becerilerinin sporcular üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle sporcu-antrenör ilişkisini geliştiren olumlu bir iletişim, sporcuların motivasyonunu artırmada büyük rol oynamaktadır (Mavvidis ve ark., 2018).

Etkili antrenörlük, sporcuların özelliklerine göre özelleştirilmiş çözümler gerektirmektedir. Bu da antrenörlerin yeterli gözlem yapabilme ve sporcuların yeteneklerini anlama kapasitesine dayanmasını zorunlu kılar. Antrenörler, sporcularının gelişimlerini takip etmeli ve rakiplerinin antrenman programlarını uyarlama konusunda esnek olmalıdır (Kabiri ve ark., 2020). Antrenörlerin sporcularıyla kurduğu güven ilişkisi, antrenman performansında kritik bir rol oynamaktadır. Sporcuların özgüvenlerinin artması, antrenörlerin onlara sağladığı

destek ve rehberlik ile doğrudan ilişkilidir. Antrenörlerin bu tür becerileri kazanabilmesi ise yalnızca sporculara odaklanmakla değil, aynı zamanda kendi gelişimlerini sürdürülebilir kılmalarıyla mümkündür (Temel ve Oruç, 2022).

Antrenörlük, sürdürülebilir bir öğrenme süreci olarak değerlendirilebilir. Antrenörler, sporcularının gelişiminde birer rol model olmalı, onlara öğrenme fırsatları sunmalı ve karşılaştıkları sorunları aşmalarına yardımcı olmalıdır. Bu nedenle, antrenörlerin kendi gelişimlerini sürekli gözden geçirmeleri, yeni stratejiler öğrenmeleri ve uygulamaları önemlidir (Hagen ve ark., 2017). Antrenörlerin kişisel gelişimlerine yönelik çabaları, sporcuların gelişimlerine katkı sağlamakta ve bu süreçlerle ilgili resmi analizlerin yapılması gerekli olduğu söylenebilir.

Antrenörlükte edinilen eğitim ve deneyim, antrenörlerin yeterliliklerini artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Deneyim, antrenörlerin çeşitli durumlarla başa çıkma yeteneklerini de doğrudan etkileyebilir. Bu noktada, antrenör eğitimlerinin niteliği ve kapsamı da değerlendirilmesi gereken bir unsur haline gelmektedir.

Kabiri ve arkadaşları (2020) ile Stacey ve arkadaşları (2012) araştırmaları, antrenörlerin sahip olduğu teknik bilgi ile uygulamalı eğitimlerin, antrenman süreçlerindeki etkinliği artırdığını göstermektedir. Antrenör eğitiminde, uygulamalı deneyimlerin yanı sıra rehberlik ve mentörlük gibi yöntemlerin de önemli bir yer tutması gerekmektedir.

Antrenörlük, yalnızca spor becerilerinin geliştirilmesini değil, aynı zamanda sporcuların kişisel gelişim süreçlerini de kapsayan çok boyutlu bir alandır. Antrenörler, bu süreçte hem kendi profesyonel gelişimlerini gözetmeli hem de sporcularının potansiyellerini en üst düzeyde tutmayı hedeflemelidir. Antrenörlerin sürekli öğrenim sağlaması ve öz değerlendirme yapması, gelişimin sürdürülebilir olmasını destekleyecektir (Hagen ve ark., 2017). Antrenörlüğün, sporcuların yüzeysel etkilerinin ötesinde, sporun daha geniş kitlelere ulaşmasını ve daha sağlıklı bir biçimde gelişmesini sağladığı unutulmamalıdır.

2.1.1. Antrenörlük Mesleğinin Görev ve Sorumlulukları

Antrenörlük mesleği, sporcuların fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimlerini desteklemek amacıyla çeşitli görev ve sorumluluklar üstlenen bir alandır (Bompa ve Haff, 2009). Antrenörlerin temel görevlerinden biri, sporcuların yeteneklerini en üst düzeye çıkaracak eğitim programlarını uygulamaktır. Bu süreç, sporcuların fiziksel kondisyonlarının yanı sıra oyun teknikleri ve becerilerinin de geliştirilmesini kapsar. Antrenörlerin görevlerini yerine getirirken yalnızca fiziksel gelişime odaklanmaları yeterli değildir; mesleğin etik boyutu da bu sürecin ayrılmaz bir parçasıdır.

Antrenörlükte etik davranışlar son derece önemlidir. Antrenörlerin, mesleğin itibarını korumak ve kamuya fayda sağlamak adına etik ilkelere riayet etmeleri gerekir. Bu ilkelere uygun davranış sergilemek, mesleğin bağımsızlaşmasında kritik bir rol oynar. Spor bilimleri araştırmaları, antrenörlük mesleği ile ilgili etik ilkelerin hem antrenörlerin hem de sporcuların profesyonel ilişkileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Kayır ve Özbek, 2021). Etik davranışların bu denli önemli olduğu bir meslekte, antrenörlerin mesleki yeterliliklerini güncel tutmaları da ayrı bir gerekliliktir. Bu bağlamda, etik ilkelerle uyumlu bir antrenörlük anlayışı, sürekli gelişim ve eğitim ile desteklenmelidir.

Antrenörlerin sürekli gelişimi, mesleğin dinamik yapısıyla doğrudan ilişkilidir. Antrenörlük eğitimi, antrenörlerin güncel bilgiler edinmelerine olanak tanımaktadır. Dünya genelinde birçok ülkede uygulanmakta olan antrenör eğitim programları, teknik bilgilerin yanı sıra yönetim ve iletişim becerilerini de kapsamaktadır. Bu eğitimler, antrenörlerin sporcularla etkili bir iletişim kurabilmeleri ve gelişim sürecinde destekleyici stratejiler geliştirebilmeleri açısından son derece değerlidir (Atav ve Gündüz, 2021). Dolayısıyla, etik ilkelere dayalı ve etkili bir antrenörlük yaklaşımının sürdürülebilirliği, yalnızca teorik bilgiyle değil, aynı zamanda bu bilgilerin uygulamada geliştirilmesiyle de mümkündür.

Antrenörlerin bir diğer önemli sorumluluğu, sporcular üzerinde psikolojik bir etki yaratarak motivasyonlarını artırmaktır. Antrenörlerinin desteğiyle sporcular, kendine güvenlerini artırarak kapasite ve dayanıklılıklarını geliştirirler. Antrenörlerin bu rolü, takımın genel gücüne olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Araştırmalar,

yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip antrenörlerin sporcularının performansı üzerinde belirgin bir etki bıraktığını göstermektedir (Ateş ve Ateş, 2023).

Antrenörlerin sorumlulukları yalnızca antrenman süreçlerini yönetmekle sınırlı değildir; aynı zamanda sporcuların sosyal gelişimini desteklemek de bu sorumluluklar arasındadır. Etkili antrenörler, sporcuların takım içindeki uyumlarını ve sosyal becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Sporcuların takım içindeki katkılarını pekiştirmek ve grup dinamiklerini güçlendirmek, antrenörlerin önemli görevleri arasındadır (Özen ve Özbay, 2018).

Antrenörlük mesleği, sporcuların fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimlerini destekleyen çok boyutlu bir alan olarak büyük bir öneme sahiptir. Antrenörlerin görevleri, yalnızca teknik bilgi aktarımını değil; aynı zamanda etik değerleri, sürekli öğrenimi, sosyal gelişimi ve motivasyonu da kapsamaktadır. Antrenörlerin bu hizmetleri etkili bir şekilde sunmaları, sporcuların başarıları üzerinde doğrudan bir etki yaratırken, sporun genel seviyesini de yükseltmektedir (Dumangöz ve Sanlav, 2021).

2.2. Mesleki Kaygı Kavramı

Mesleki kaygı, iş ortamlarında karşılaşılan stres ve kaygı durumlarını tanımlar ve iş performansı, genel sağlık ve istihdam tatmini açısından önemli bir faktördür. Antrenörler de dahil olmak üzere pek çok meslek grubunun kaygıları, hem bireysel hem de yetenek düzeyinde etkiler yaratmaktadır. Özellikle antrenörlerin çalıştıkları süreçte hissettikleri baskı, duygusal tükenme ve başarısızlık korkusu, mesleki kaygılarının başlıca nedenleri arasında yer almaktadır (Lundkvist ve ark., 2023). Bu kaygılar, antrenörlerin öz güvenlerini sarsabilir ve antrenmanların kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir.

Antrenörler mesleki kaygı ile başa çıkmada geliştirdikleri öz yeterlik becerilerinin sporcularının gelişimi üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir (Norris ve ark., 2017).

Antrenörler için mesleki kaygıyı azaltmanın yolları arasında etkili stres yönetimi tekniklerinin benimsenmesi önemlidir. Stresle başa çıkma yöntemleri, antrenörlerin mesleki kaygılarını azaltmalarına ve sporcularını daha verimli bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. Araştırmalar, sosyal destek yapısının stresle başa çıkma sürecinde kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Örneğin, antrenörlerin iş arkadaşları ve yöneticilerinin başarılarını desteklemesi, tatmin duygularını artırmaktadır (Selçuk ve Ökkeş, 2012).

Eğitim programları ve mesleki gelişim fırsatları da mesleki kaygının azaltılmasında etkili birer unsurdur. Antrenörlerin mesleki yeterliliklerini artıracak eğitimler, onların öz güvenlerini güçlendirerek kaygı düzeylerini düşürmektedir (Birknerová ve ark., 2022). Mesleki yeterliliğin arttığı dönemlerde antrenörler, sporculara daha fazla katkıda bulunarak mesleki kaygı seviyelerini azaltmaktadır.

Antrenörlerin mesleki kaygıları, iş performansları, psikolojik sağlıkları ve tatminleri açısından önemli bir meseledir. Mesleki kaygının yönetimi, antrenörlerin iş yapma becerilerini, sporcuların gelişimini ve takım uyumunu geliştirecektir. Mesleki kaygının azaltılması için sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, etkili stres yönetimi tekniklerinin uygulanması ve sürekli mesleki eğitimlerin sağlanması büyük önem taşımaktadır (Lundkvist ve ark., 2023).

2.2.1. Mesleki Kaygıyı Tetikleyen Faktörler

Mesleki kaygıyı tetikleyen faktörler, özellikle iş ortamındaki koşullarla çeşitli durumlar ve sosyal dinamiklerin derin bir etkileşim içindedir. Bu faktörler, performansın, iş tatmininin, genel iyi olma halinin ve psikolojik sağlığın üzerinde önemli etkiler yaratabilir. Mesleki kaygı, iş düzeni, iş ilişkileri, iş yerindeki değişimler ve bireysel algılar gibi birçok değişken tarafından şekillenmektedir (İnce, 2019). Özellikle antrenörlük gibi dinamik ve stresli mesleklerde bu kaygı daha belirgin hale gelir.

Kaygının başlıca tetikleyici faktörlerinden biri iş yüküdür. Zorlu ve yoğun iş yükleri, mesleki stresi artırarak kişinin kaygı seviyesini yükseltebilir. Spor alanında çalışan antrenörler hem bireysel sporcularla hem de takım taktikleriyle ilgilenmek

durumundadır. Antrenörlerde yüksek düzeyde mesleki kaygıya yol açabilir. Başarı baskısı ve sonuç odaklı performans beklentileri, kaygıyı artıran ek bir etken oluşturabilir (Atasoy ve ark., 2023).

Bir diğer önemli faktör ise sosyal destek ve iletişim tarzıdır. Antrenörler, sporcularla ve diğer antrenörlerle olan iletişimlerinde destek alamadıklarında veya olumsuz sorunlarla karşılaştıklarında kaygı seviyeleri artabilir. Araştırmalar, sosyal destek eksikliğinin stres ve kaygıyla başa çıkma yeteneğini azalttığını göstermektedir (İnce, 2019). Takım içindeki disiplinsizlik veya uyumsuzluk gibi durumlar, antrenörlerde kariyer kaygısını artırabilir.

Belirsizlik ve değişim de önemli bir kaygı tetikleyicisidir. İş ortamındaki değişiklikler, antrenörlerin önünde net bir yol haritasının bulunmaması veya iş durumlarındaki ani değişikliklerin yaşanması gibi durumlar kaygıyı tetikleyebilir (Birknerová ve ark., 2022). Bir sezondaki potansiyel değişiklikler ve performans baskısı, antrenörlerde kaygıya yol açarken, sporcular için güven kaybı hissine neden olabilir (Dumangöz ve Sanlav, 2021).

Bireysel faktörler de mesleki kaygının önemli bir unsurunu oluşturur. Özgüven eksikliği ve olumsuz benlik algısı, kaygıyı artıran en önemli bireysel değişkenler arasındadır. Özellikle sporcular üzerinde yüksek beklentileri olan antrenörler, kendi yeterlilikleri konusunda kaygı duyabilirler (Durdukoca ve Atalay, 2019). Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi bireysel özelliklerin de kaygı seviyeleri üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Farklı yaş gruplarındaki antrenörlerin kaygı düzeylerinde belirli bir artış olduğu tespit edilmiştir (Avcı ve ark., 2017).

Dışsal olayların kaygıyı tetiklemede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Antrenörler çoğunlukla baskı altında kalmakta ve medya tarafından sürekli izlenmektedir; bu durum, özellikle kamuya açık pozisyondaki antrenörler için yüksek düzeyde kaygıya neden olmaktadır. Ekonomik faktörler, iş güvencesi sorunları ve iş süreçlerinin süreleri, mesleki kaygının tetikleyicileri arasında yer almaktadır (Avcı ve ark., 2017).

Mesleki kaygıyı tetikleyen faktörler son derece çeşitlidir ve kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. İş yükü, rekreatif amaçlı maçlar, çeşitli müsabakalar, bireysel faktörler ve dışsal unsurlar, antrenörlerin kariyer kaygılarını etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Antrenörlerin bu koşulları nasıl yönettikleri, yalnızca kendi kariyerlerini değil, aynı zamanda sporcularının ve takımın genel işleyişini de etkilemektedir. Mesleki kaygının etkin bir şekilde yönetilmesi büyük bir önem taşımaktadır.

2.2.2. Antrenörlerde Mesleki Kaygının Sonuçları

Antrenörlerde mesleki kaygının sonuçları hem bireysel hem de takım performansı üzerinde kayda değer etkiler yaratmaktadır. Yoğun mesleki kaygı, antrenörlerin zihinsel ve duygusal durumları üzerinde olumsuz etkiler doğurabilir. Bu durum, antrenörlerin duygu yönetimi ve stresle başa çıkma becerilerini etkileyerek tükenmişlik ve iş memnuniyetsizliği gibi sorunlara yol açabilir (Satılmış, 2022). Antrenörlerin yaşadığı bu kaygı, sporcular üzerindeki etkisi dolayısıyla takım dinamiklerinde bozulmalara neden olabilir. Mesleki kaygının bir diğer önemli sonucu ise antrenörlerin yönetim becerilerinin zayıflamasıdır.

Yüksek kaygı seviyeleri, antrenörlerin sporcular üzerindeki etkisini azaltır; bu da sporcuların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir (Aycan ve Üzüm, 2019). Araştırmalar, antrenörlerin kaygı düzeyi ile sporcuların performansları arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir (Kermen ve Şentürk, 2023). Bu durum, antrenörlerin eğitim seviyelerini artırmaları ve takımın genel performansını desteklemeleri açısından kritik bir unsurdur (Uçak ve Bindak, 2017). Kaygı seviyelerindeki artış, antrenörlerin karar verme süreçlerinde de olumsuz etkilere yol açabilir.

Mesleki kaygı antrenörlerin çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerini de etkileyebilir. Antrenörlerin kaygı düzeyindeki artış, takım üyeleriyle iletişimlerinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olarak grup dinamiklerinde bozulmalara yol açabilir. Gelişen kaygı seviyeleri, takımın bütünlüğü ve iş birliğini zayıflatabilir (Öcal ve ark., 2023) Düşük iletişim becerisi ve artan stres, sporcular arasında güvensizlik ve performans düşüklüğüne yol açabilir (Uçak ve Bindak, 2017).

Mesleki kaygının ruhsal sağlık üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir. Antrenörlük sürecinde yoğun stres, kaygı ve baskı, tükenmişlik hissi oluşturabilir; bu durum antrenörlerin günlük işlerini zorlaştırır (Satılmış, 2022). Araştırmalara göre, antrenörlerin ruhsal durumları, sporcuların enerji ve motivasyon seviyeleri üzerinde belirgin bir etki yaratmaktadır; dolayısıyla antrenörlerin yüksek kaygı seviyeleri, iş tatmininden uzaklaşmalarına ve tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilir (Öcal ve ark., 2023).

Mesleki kaygının bir sonucu olarak ortaya çıkan tükenmişlik sendromu, antrenörlerin kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilir. Sürekli kaygı altında olan antrenörler, yeni fırsatları değerlendirme, kendilerini geliştirme ve kariyerlerine yönelik adım atma konusunda isteksizlik hissedebilirler (Karaoğlu ve Yalçın, 2024). Antrenörlerin mesleki kaygıları, zihinsel performanslarında düşüşe yol açarak hem kendi kariyerlerine hem de sporcularına olan katkılarını kısıtlayabilir.

Antrenörlerdeki mesleki kaygının etkileri oldukça karmaşık bir yapıdadır; psikolojik sağlıklarından takım performanslarına kadar pek çok alanı etkilemektedir. Yüksek kaygı seviyeleri, antrenörlerin yönetim yeteneklerini olumsuz yönde etkilerken, sosyal bağlantılarını zayıflatmakta ve psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, mesleki kaygıyı azaltma ve yönetim becerilerini geliştirme çabaları son derece önemlidir. Antrenörlerin eğitim programlarında kaygıyla başa çıkma tekniklerinin yer alması da büyük bir gerekliliktir (Akyavuz, 2021).

2.3. Kariyer Planlama

Antrenörlük, sporun gelişimi ve sporcuların başarılı bir kariyere ulaşması açısından son derece önemli bir meslektir. Antrenör adayları, bu yolculukta rol oynayan bir sürecin içindedirler ve başarılı bir spor kariyeri için gereken adımları atmak durumundadırlar. Bu süreç, potansiyel meslek olanaklarını, gerekli nitelikleri ve kariyer fırsatlarına erişimle ilgili detayları kavramayı gerektirir (Çetin, 2023).

Kariyer geliştirme, antrenör adaylarının meslekleri hakkında daha fazla bilgi edinmelerini sağlar ve kariyer seçimlerini daha bilinçli bir şekilde yapmalarına

yardımcı olur. Antrenör adaylarının da kariyer hedeflerini net bir şekilde belirleyerek, kendilerine en uygun kariyer seçeneklerini değerlendirmeleri önemlidir. Antrenör adaylarının mesleklerine dair bilgi ve beceri kazanmalarını teşvik etmek, kariyer performanslarının artırılmasında kritik bir rol oynamaktadır, Bu nedenle, kariyer gelişimini destekleyecek stratejik uygulamalar, adayların profesyonel yönelimlerinde belirleyici olmaktadır. (Kermen ve Şentürk, 2023).

Antrenör adaylarının kariyerlerini şekillendirmeleri için çeşitli stratejiler geliştirmeleri oldukça faydalı olacaktır. Örneğin, mentorluk programları ve ağ kurma fırsatları, adayların sektördeki profesyonellerle bağlantı kurmalarına ve mesleki bilgi edinmelerine yardımcı olabilir (Çetin, 2023). Bunun yanı sıra, üniversiteler ile spor kurumları arasındaki işbirlikleri staj ve pratik deneyim imkanları sunarak antrenör adaylarının yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanır. Bununla birlikte, kariyer planlaması süreci her zaman sorunsuz ilerlememekte, adaylar çeşitli bireysel ve çevresel engellerle karşılaşabilmektedir. (Yetiş, 2023).

Antrenör adayları, kariyer planlama sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler. Sporculardaki olumsuzluklar ve yaşanan stres, antrenör adaylarının kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırabilir (Kermen ve Şentürk, 2023). Eğitim süreci sırasında edinilen yetersiz bilgiler, adayların kariyer planlamalarını olumsuz yönde etkileyebilir (Acarbaş ve Gözler, 2023). Bu nedenle, antrenör adaylarının belirlenmesi ve kariyer planlamaları konusunda doğru yönlendirmelerin yapılması büyük önem taşımaktadır.

Antrenör adaylarının kariyerleri, bireysel yeteneklerini belirleme ve geliştirme potansiyeli açısından büyük bir kazanım sunmaktadır. Kariyerin ilerlemesi, bilgi paylaşımları ve işbirlikleri antrenör adaylarının başarılı bir kariyer inşa etmeleri için hayati öneme sahiptir. Bu süreçte üniversitelerin, spor federasyonlarının ve uluslararası profesyonellerin sunduğu destek, adayların kariyer planlarını etkili bir şekilde şekillendirebilmeleri açısından son derece gereklidir (Acarbaş ve Gözler, 2023).

2.3.1. Kariyer Planlamannın Önemi

Antrenör adayları için kariyer gelişimi, profesyonel ilerlemeleri yönlendirme, hedef belirleme ve kariyer fırsatlarına hazırlıklı olma açısından son derece önemlidir. Bu süreç, adayların mesleki hedeflerini netleştirmelerine, kariyer yolunda sağlam adımlar atmalarına ve iş hayatındaki zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkmalarına destek olur (Tabak ve ark., 2023).

Kariyerlerini geliştiren antrenör adayları, başarıya ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, kariyer farkındalığı ile bu farkındalıkla başa çıkma yeteneği arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Spor alanında yüksek başarı sergileyen antrenör adaylarının, kendileri için belirledikleri kariyer yeterliliklerine yönelik gerekli bilgi ve deneyimleri edinmeleri teşvik edilmelidir. Bu süreç, adayların mesleki güvenini artırmanın yanı sıra, belirli alanlarda derinleşmelerine ve uzmanlık kazanmalarına da olanak tanır. Hedeflerin açıkça tanımlanması, yalnızca mesleki yönelimleri değil, aynı zamanda kişisel gelişimi de doğrudan etkilemektedir (Saki ve Hüseyin, 2024).

Antrenör adayları için kariyer etkinlikleri, belirli bir hedef doğrultusunda ilerlemelerini sağlar. Hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi, antrenör adaylarının mesleklerinde gelişim göstermelerine yardımcı olur ve onlara yön verme işlevi görür (Karadağ ve Aşçı, 2023). Çift kariyer programları üzerine yapılan araştırmalar, genç sporcuların antrenörlük yönelimleri ile kariyerin farklı unsurlarının önemini vurgulamaktadır (Karadağ ve Aşçı, 2023). Bu durum, antrenör adaylarının yalnızca spor alanında değil, aynı zamanda kişisel gelişimlerinde de katkı sağlayacak bir kariyer planı oluşturmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kariyer faaliyetlerinin önemli bir yönü, eğitim ve sürekli gelişim fırsatlarının sürekliliğidir. Antrenör adaylarının yeterli bilgi ve deneyim kazanmaları, kariyerlerini ilerletmeleri açısından hayati öneme sahiptir (Tabak ve ark., 2023). Eğitim programlarının ve uygulamaların etkin bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Alan bilgisi ve pratik deneyim, antrenör adaylarının kariyerlerinde sağlam bir temel oluşturur. Yeterli alan bilgisi sağlanmasının yanı sıra adayların karşılaşılabilecekleri

zorluklarla başa çıkmaları konusunda rehberlik edilmeleri, onların kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırabilir (Saki ve Hüseyin, 2024).

Eğitim videolarında mentorluk ve koçluk sistemlerinin yer alması, antrenörlerin adayların kariyer gelişimlerinde etkili olmalarını sağlayabilir. Antrenörlerin sporcuların gelişimini desteklemeleri ve kendi kariyer gelişimlerinde de benzer roller üstlenmeleri, verimli bir öğrenim süreci yaratır (Karadağ ve Aşçı, 2023).

Antrenör adaylarının kariyer planlamasında önemli bir rol üstlenmesi gerekir. Mesleki müsabakalarda hedef belirlemenin etkin yönetimi, antrenör adaylarının başarı şanslarını artırırken, eğitim ve gelişim fırsatlarıyla ödüllendirilmelerini sağlar ve kariyer hedeflerine ulaşmalarında destek olur. Antrenör adaylarının kariyer planlamalarına odaklanmaları ve gerekli bilgi ile becerileri kazanmaları son derece önemli olduğu söylenebilir (Saki ve Hüseyin, 2024).

2.3.2. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler

Antrenör adayları, kariyer planlamalarını en iyi şekilde gerçekleştirebilmek amacıyla çeşitli faktörlerin etkisi altındadır. Kariyer hedeflerini belirlemek, bu hedeflere ulaşmak için gerekli teknolojik iyileştirmeleri ve mesleki gelişimi sağlamak adına kişisel motivasyon, eğitim olanakları, sosyal destek ağları ve iş gücü dinamikleri gibi önemli unsurlar büyük bir rol oynamaktadır. Motivasyonun yanı sıra, bireylerin almış oldukları eğitim de kariyer planlamasında belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. (Kermen ve Şentürk, 2023).

Kişisel motivasyon, antrenör adaylarının kariyer planlamalarında dikkate değer bir faktördür. Motivasyon, hedef belirleme, bu hedeflere ulaşma yolunda atılacak adımların belirlenmesi ve karşılaşılan zorluklarla başa çıkmada önemli bir etken olarak öne çıkar (Tabak ve ark., 2023). Antrenörlük gibi uzun bir kariyerde, adayların büyüme arzusu ve hedef belirleme yetenekleri, kariyer gelişimlerinde kritik bir önem taşımaktadır (Erus ve Zeren, 2017). Motivasyon düzeyi yüksek olan adaylar, eğitim aktivitelerine daha fazla katılım göstererek daha güçlü kariyer hedefleri belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmektedirler.

Eğitim seviyeleri, antrenör adaylarının kariyer planlamalarında hayati bir öneme sahiptir. Araştırmalar, yeterli bilgi birikimine sahip olmadan başarılı bir kariyer inşa etmenin zor olduğunu göstermektedir (Tabak ve ark., 2023). Antrenör adaylarının çeşitli eğitim programları ve uygulamalı staj fırsatlarından yararlanarak mesleki deneyim kazanmaları ve bilgilerini artırmaları oldukça önemlidir (Bayrakceken ve Buztepe, 2021). Eğitim koşullarının adaylarla buluşturulması, mentorluk ve öğretim yöntemlerinin kalitesi kariyer süreçlerine önemli katkılar sağlamaktadır Eğitimde yaşanabilecek aksaklıklar, adayların kariyerlerini daha etkili bir şekilde yönlendirmeleri ve donanımlı bir şekilde ilerlemeleri açısından dikkatle ele alınmalıdır. Sosyal destek sistemlerinin ardından, iş piyasasındaki değişkenler de kariyer planlamasını doğrudan etkileyen başka bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç ve ark., 2020).

Sosyal destek sistemleri, antrenör adaylarının kariyer planlamalarında kritik bir rol oynamaktadır. Aile, arkadaşlar ve profesyonel mentorlar, adaylara kariyer süreçlerinde rehberlik edebilirken, fırsatlarla ilgili değerli bilgiler sunma kapasitesine de sahiptir (Bakay ve Nalbantoğlu, 2021). Antrenörlük alanında yüksek deneyime sahip uzmanlarla kurulan bağlantılar, adayların kariyer hedeflerini belirlemede ve bu hedeflere ulaşmalarında son derece etkili olabilmektedir. Sosyal destek, adayların kariyer engelleriyle başa çıkma yeteneklerini artırarak, öz güvenlerini pekiştirir (Kılıç ve ark., 2020).

Antrenör adaylarının kariyer planlamalarında dikkate almaları gereken bir diğer önemli unsur, iş dünyasındaki dinamiklerdir. Spor müsabakaları, antrenörlük için gerekli olan ve sürekli güncel kayıtların tutulmasını zorunlu kılan bir yapıya sahiptir (Akyol ve ark., 2024). Bu değişim, adayların kariyer planlarını esnek ve güncel tutmalarını gerektirir. İş fırsatlarının durumu, ekonomik koşullar ve sektördeki talepler, adayların kariyer tercihlerini belirlerken göz önünde bulundurması gereken kritik unsurlar arasındadır (Muslu ve Temur, 2021). Antrenör adayları, iş hayatında başarılı olabilmek için mevcut kayıt gelişimlerini ve sektördeki rekabeti yakından takip etmelidir.

Antrenör adaylarının kariyer planlamalarını etkileyen başlıca faktörler arasında kişisel motivasyon, eğitim fırsatları, sosyal destek sistemleri ve iş piyasası

koşulları bulunmaktadır. Bu unsurlar, adayların kariyerlerine ulaşmasını kolaylaştırarak, profesyonel gelişimlerini destekleme noktasında önemli katkılar sunar. Eğitimcilerin rolü, ücretsiz sosyal ağların varlığı ve iş günlerinde antrenörlerin aday kariyer yolculuklarında üstlendiği görevler de bu süreçte dikkate alınması gereken birer maddedir (Akyol ve ark., 2024).

2.3.3. Antrenörlükte Kariyer Basamakları

Antrenörlük kariyeri, spora olan tutku ile şekillenen zenginlikler ve çeşitli aşamalardan oluşan karmaşık bir yapıdadır. Bu süreç, antrenör adaylarının hangi adımları izleyeceklerini belirlemeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu genel tanım doğrultusunda, antrenörlükte kariyer basamaklarının ilk halkasını eğitim süreçleri oluşturmaktadır (Kılıç ve ark., 2020).

Kariyer basamakları, bireylerin belirli bir meslek alanında ilerlemesiyle ortaya çıkan aşamaları ve bu aşamalardaki gelişimleri ifade eder. Antrenörlük kariyerinde ise bu basamaklar, adayların başlangıç seviyesinden profesyonel antrenörlük düzeyine yükselmelerini sağlayan önemli noktaları içerir. İlk aşama genellikle eğitim ile başlar; ardından deneyim kazanma ve sertifikasyon süreçleri gelir (Tabak ve ark., 2023).

Antrenörlük kariyeri, çoğunlukla ilgili bir alanda (örneğin, beden eğitimi veya spor bilimleri) lisans diplomasının alınmasıyla başlar. Bu süreç, adayların spor bilimi, antrenörlük yöntemleri, spor psikolojisi ve beslenme gibi temel bilgileri edinmelerini sağlar. Yükseköğretim kurumları, bu bilgilere ulaşma imkanı sunmakla kalmaz, aynı zamanda gerektiğinde profesyonellik kazandırma yönünde de önemli bir rol üstlenir. Eğitim süreci, antrenör adayının kariyerinin geri kalanında başarılı olup olmayacağını belirleyen kritik bir faktördür (Kılıç ve ark., 2020).

Eğitimin başarıyla tamamlanmasının ardından, aday antrenörler genellikle belirli bir spor dalında sertifika programlarına katılırlar. Bu süreç, onların ilgili alanda uzmanlaşmalarına ve yeterliliklerini kanıtlamalarına olanak tanır. Sertifikasyon, antrenörlük kariyerinde ilerlemenin önemli bir göstergesi olup, işverenler tarafından sıkça talep edilmektedir. Ancak, sertifikaların geçerlilik süresi

ve güncellenme gereklilikleri, antrenörlerin sürekli eēitim almasını ve gelişimlerini sürdürmelerini zorunlu kılmaktadır (Tabak ve ark., 2023).

Antrenörlük kariyerinde deneyim kazanımı, adayların bilgilerinin pekişmesi açısından kritik bir aşamadır. Bu süreç, spor takımlarında staj yapma veya genç sporcularla çalışma gibi fırsatları kapsamaktadır. Pratik deneyim, teorik bilgilerin uygulamada nasıl hayata geirileceēini anlamak için son derece önemlidir. Aynı zamanda genç sporcularla çalışmak, adayların koçluk becerilerini geliştirmelerine ve takım yönetimi konularında ilerlemelerine yardımcı olmaktadır (Kılıç ve ark., 2020).

Antrenörlük kariyerinin ilerleyen aşamalarında ise profesyonel gelişim ve sürekli eēitim fırsatları büyük bir önem taşır. Antrenör adayları, kariyerlerini sürdürebilmek ve güncel kalabilmek adına seminerlere, konferanslara ve ileri düzey eēitim programlarına katılmalıdır. Bu sayede, antrenörler güncel bilgilere ve yeni tekniklere hâkim olarak kariyerlerinde daha deēerli bir konum kazanmış olurlar (Karadaē ve Aşçı, 2023).

Antrenörlük kariyerinde ilerleme, genellikle deneyim kazanarak daha üst düzey rollere -rneēin baş antrenrlēe- geçişi içerir. Bu aşamada, yalnızca teknik becerileri deēil, aynı zamanda yönetimsel yetkinlikleri de geliştirmek büyük önem taşımaktadır. İyi bir antrenör, teknik performansı deēerlendirmenin yanı sıra, liderlik ve yöneticilik becerilerini de kazanmalıdır. Kariyerin ilerlemesi, çeşitli spor organizasyonları tarafından belirlenen standartlara göre farklılık gösterebilir. Sporun ulusal ve uluslararası arenadaki varlıēı, bu rollere erişimde belirleyici bir etken olmaktadır (Kermen ve şentürk, 2023).

Antrenörlük kariyer basamakları, adayların mesleki yaşamlarında ilerlemeleri için net bir yol haritası sunmaktadır. Eēitim, sertifikasyon, deneyim, sürekli gelişim ve kariyer ilerlemesi gibi aşamalardan oluşan bu süreç, genç antrenörlerin hem kişisel hem de mesleki yeterlilik kazanmalarına önemli katkılar sunmaktadır. Spor bilimleri ile ilgili eēitim veren kurumlar da bu süreçte kritik bir rol oynamakta, antrenör adaylarının başarısını doērudan etkilemektedir (Karadaē ve Aşçı, 2023).

2.4. Mesleki Kaygı ve Kariyer Planlama İlişkisi

Antrenörlerin mesleki kaygıları ile kariyer planlama arasındaki ilişki, spor bilimleri alanında üzerinde durulması gereken önemli bir araştırma konusudur. Antrenörlerin kariyer derinliği ve tatmin düzeylerini etkileyen faktörlerden biri olan mesleki kaygı, kariyerlerine ulaşabilmek için karşılaştıkları performans baskısı ve stresle doğrudan bağlantılıdır. Özellikle antrenörlük gibi dinamik bir meslek dalında, kariyer yollarındaki karmaşıklık, bu kaygının daha belirgin hale gelmesine sebep olmaktadır (Ulaş ve Özdemir, 2017).

Kariyer planlama süreci, antrenörlerin hedef belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları atmalarına olanak tanır (Eroğlu ve Eroğlu 2023). Bu süreçte mesleki kaygının yönetimi büyük bir önem taşımaktadır. Antrenörlerin kariyerlerinde karşılaştıkları engeller, genellikle mesleki kaygıları ile doğrudan ilişkilidir. Eğitim programlarındaki aksaklıklar, işsizlik korkuları veya yeterlilik eksiklikleri gibi etmenler, antrenörlerin kariyer planlamalarını olumsuz yönde etkileyebilir (Satılmış, 2022).

Mesleki kaygı, antrenörler üzerinde çeşitli psikolojik etkilere yol açarken, kariyer gelişimleri için de belirleyici bir faktör olabilir. Spor bilimleri fakültelerinde yaşanan mesleki kaygılar, akademik başarı ve değişen mesleki yaşam beklentileri üzerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır (Satılmış, 2022). Eğitim sürecindeki kaygılar, antrenör adaylarının mesleki başarı elde etme potansiyellerini olumsuz yönde etkileyebilir (Ersoy-Kart, 2017).

Antrenörlerin mesleki kaygı düzeyi, kariyer uyumları ile ilişkilidir. Kariyer hayatında, gelecekte karşılaşılabilecekleri zorluklara dayanıklılıkları ve adaptasyon yetenekleri, bu uyumu tanımlar (Dalkılıç ve ark., 2022). Antrenörlerin yaşadığı kariyer kaybı, mesleki kaygı ile yapılan kariyer planlamalarında yol gösterici bir unsur olarak işlev görmektedir. Olumlu bir bakış açısına sahip antrenörler, daha sağlıklı kariyer planları oluşturma yeteneğine sahip olmakta ve yaşanabilecek kaygılarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmektedir (Eroğlu ve Eroğlu 2023).

Antrenörlerin kariyer planlama süreçlerinde karşılaştıkları engellerin tespit edilmesi son derece önemlidir. Kariyer fırsatlarını etkileyen engellerin belirlenmesi, hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerine ulaşmalarını kolaylaştıracak çözümler geliştirilmesine olanak tanır. Karşılaşılabilecekleri kariyer engelleri; kişisel yetkinlik eksiklikleri, piyasa koşullarındaki değişkenlik ve eğitim yetersizlikleri gibi birçok faktörü içermektedir (Dalkılıç ve ark., 2022). Bu engeller, antrenörlerin kaygı düzeylerini doğrudan etkiler.

Çeşitli antrenmanların yanı sıra, antrenörlerin mesleki kaygılarının arttığı ve kariyerleriyle ilgili olumsuz davranışların gözlemlendiği bir gerçek. Mezuniyet aşamasına yaklaşan antrenör adaylarının, kariyerlerine dair performansları ve kaygıları üzerinde detaylı incelemeler yapılmıştır (Ulaş ve Özdemir, 2017). Bununla birlikte, antrenörlerin kariyerlerine ulaşabilmeleri için belirli bir bilgi birikimine sahip olmaları ve gerekli kariyer stratejilerini geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır (Ersoy-Kart, 2017).

Etkili kariyer planlaması için mesleki rehberlik ve desteklerin rolü son derece büyüktür. Antrenörlerin kariyer düzenine yönelik planlama yapabilmeleri için gereken ilginin düzenlenmesi, onlara psikososyal destek sunarak mesleki kaygılarını azaltma konusunda yardımcı olabilir (Yıldız, 2018). Antrenörlerin profesyonel yaşamlarının başlangıcında onları yönlendiren sistemlerin entegre edilmesi, mesleki gelişimlerini destekleyecek önemli bir adım olacaktır (Kılıç ve ark., 2020).

Antrenörlerin mesleki kaygıları, kariyer planlamalarının etkinliği üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu kaygıların tanımlanması ve antrenörlerin kariyerlerine erişimlerini kolaylaştıracak stratejilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu konularda gerçekleştirilecek daha fazla araştırma, özel destek çözümlerinin oluşturulmasına ve antrenör adaylarının kariyer yolculuklarındaki kaygıların sürekli olarak çözülmesine katkıda bulunacaktır. Antrenörlerin kariyerlerinin başlangıç aşamasında daha fazla desteklenmesi, kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde karşılaştıkları güçlükleri azaltacak ve mesleki gelişimlerini hızlandıracaktır (Yıldız, 2018).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama (betimsel) modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki mevcut ilişkilerin seviyesini ve yönünü belirlemeyi hedefleyen bir araştırma deseni olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2021).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye genelindeki üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde antrenörlük eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada, evrenin 10.000'den fazla kişiden oluştuğu varsayımına dayanılarak %95 güven düzeyi ve %5 hata payı çerçevesinde yapılan hesaplamalar sonucunda, örneklem büyüklüğünün 386 kişi olması gerektiği ifade edilmiştir (Sekaran, 1992).

Araştırma, gönüllülük esasına dayalı olarak ve katılımcılara kolay erişim sağlanabilmesi amacıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Bu kapsamda, Türkiye'deki çeşitli üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören 226 kadın ve 201 erkek olmak üzere toplam 427 antrenör adayı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi, geniş evrene sahip sosyal bilimler araştırmalarında zaman ve erişim sınırlılıkları nedeniyle sıkça tercih edilen ve geçerli sonuçlar sunabilen bir örnekleme yaklaşımıdır (Büyüköztürk ve ark., 2021).

Tablo 3.1. Katılımcılara ait demografik bilgiler.

Değişkenler	X	S.S.	
Yaş	21.90	2.79	
AGNO	3.28	12.89	
	N	%	
Cinsiyet	Kadın	226	52.9
	Erkek	201	47.1
Sınıf	1	97	22.7
	2	106	24.8
	3	132	30.9
	4	92	21.5
Antrenörlük Deneyimi	Evet	232	54.3
	Hayır	195	45.7
Kariyer Planlama Dersi Alma	Evet	251	58.8
	Hayır	176	41.2
Bölümü İsteyerek Seçme	Evet	298	69.8
	Hayır	129	30.2
Toplam	427	100	

Tablo 3.1.'e bakıldığında toplam katılımcı sayısının 427 olduğu görülmektedir. Ortalama yaş 21.90 (SS=2.79) olup, AGNO ortalaması 3.28 (SS=12.89) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %52.9'unu kadınlar, %47.1'ini erkekler oluşturmuştur. Sınıf dağılımına bakıldığında, en fazla katılımın %30.9 ile 3. sınıf öğrencilerinden olduğu bunu sırasıyla %24.8 ile 2. sınıf, %22.7 ile 1. sınıf ve %21.5 ile 4. sınıf öğrencilerinin takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların %54.3'ü daha önce antrenörlük deneyimine sahipken, %45.7'si bu deneyime sahip değildir. Kariyer planlama dersi alma durumuna göre dağılımda, %58.8'lik bir çoğunluğun bu dersi aldığı, %41.2'sinin ise almadığı belirlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu olan %69.8'i bölümlerini isteyerek seçmiş %30.2'si ise isteyerek seçmemiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılan Antrenörlük Eğitimi öğrencilerine, verileri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Kaygı Ölçeği ve Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği uygulanmıştır. Uygulamaya geçilmeden önce, araştırmanın amacı hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır.

Araştırmada, 427 adet form çevrimiçi olarak doldurulmuştur. Bu süreçte, eksik veya hatalı verilere rastlanmamıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Kaygı Ölçeği ve Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan bir Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu formda katılımcılardan cinsiyet, öğrenim görülen sınıf düzeyi, daha önce antrenörlük alanında deneyiminin olup olmaması, kariyer planlaması dersinin alınıp alınmaması ve bölümünü isteyerek seçip seçmediği gibi bilgiler yer almıştır.

3.4.2. Mesleki Kaygı Ölçeği

Cabı ve Yalçınalp (2013) tarafından geliştirilen Mesleki Kaygı ölçeği 45 madde ve “Görev Merkezli Kaygı”, “Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı”, “Öğrenci / İletişim Merkezli Kaygı”, “Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı”, “Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı”, “Atanma Merkezli Kaygı”, “Uyum Merkezli Kaygı” ve “Okul Yönetimi Merkezli Kaygı” olmak üzere sekiz faktörlü bir ölçektir. Ölçek, 5- Kaygılanmıyorum, 4- Çok az Kaygılanıyorum, 3- Kısmen Kaygılanıyorum, 2- Oldukça Kaygılanıyorum, 1- Çok Kaygılanıyorum olmak üzere beşli derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Ölçeğin bütününden kestirilen toplam güvenilirlik katsayısı .95 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 45, en yüksek puan 225 olup, yüksek puanlar öğrencilerin mesleğe yönelik kaygılarının daha az olduğunu göstermektedir (Cabı ve Yalçınalp, 2013).

Bu değerler, ölçeğin alt boyutlarının kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Her ne kadar ölçek öğretmen adayları için geliştirilmiş olsa da, mesleğe hazırlanan bireylerde görülen mesleki kaygıların benzer özellikler taşıdığı düşünülmektedir. Bu nedenle, çalışmada ölçeğin antrenörlük

bölümü öğrencilerine de uygulanabileceği varsayılmıştır. Antrenörlük eğitimi sürecinde mesleki gelecek, iletişim becerileri, toplumsal beklentiler ve kişisel gelişim gibi alanlarda oluşan kaygılar, öğretmenlik mesleğinde olduğu gibi benzer psikososyal temellere dayanmaktadır.

Tablo 3.2. Mesleki Kaygı Ölçeği Alt Boyutlarının ortalama puanları, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha güvenirlik değerleri.

Ölçek	Alt Boyutlar	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Mesleki Kaygı Ölçeği	Görev Merkezli Kaygı	31.02	9.14	0.208	-0.434	0.85
	Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	16.27	5.36	0.604	0.380	0.78
	Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	13.51	4.54	0.515	-0.082	0.75
	Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	11.00	3.68	0.316	-0.291	0.68
	Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	9.58	2.88	0.916	0.710	0.62
	Atanma Merkezli Kaygı	6.86	2.59	0.770	0.612	0.60
	Uyum Merkezli Kaygı	6.60	2.51	0.755	0.438	0.60
	Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	6.81	2.41	0.571	0.444	0.60

Tablo 3.2. incelendiğinde Mesleki Kaygı Ölçeğine ait alt boyutlar arasında en yüksek ortalama puanlarının Görev Merkezli Kaygı boyutunda (Ort.=31.02) olduğu bunu sırasıyla Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı (Ort.=16.27) ve Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı (Ort.=13.51) boyutlarının izlediği görülmektedir. En düşük ortalama ise Uyum Merkezli Kaygı (Ort.=6.60) ve Okul Yönetimi Merkezli Kaygı (Ort.=6.81) boyutlarında yer almaktadır. Güvenirlik düzeylerine bakıldığında Görev Merkezli Kaygı alt boyutunun Cronbach's alpha değeri 0.85 ile yüksek güvenilirliğe sahiptir. Diğer alt boyutların güvenirlik katsayıları ise genel olarak kabul edilebilir düzeyde olmakla birlikte, Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı (0.62), Atanma Merkezli Kaygı (0.60), Uyum Merkezli Kaygı (0.60) ve Okul Yönetimi Merkezli Kaygı (0.60) boyutlarında düşük güvenilirlik düzeyleri dikkat çekmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tüm alt boyutlarda ± 1 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu

bulgu, dağılımların normal olduğu yönünde değerlendirilmiştir; çünkü ± 1 aralığındaki çarpıklık ve basıklık değerleri, veri setinin normal dağılıma uygun kabul edilebileceğini göstermektedir (George & Mallery, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013).

3.4.3. Kariyer Planlama Ölçeği

Geçerlik ve güvenirliği, Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından yapılan ölçek, 5 alt boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ters kodlanması gereken maddenin olmadığı ölçek, 1: tamamen katılıyorum 5: hiç katılmıyorum aralığında bir rakam ile yanıtlamaktadır. Madde skorları toplanarak ilgili alt boyutun puanı elde edilir. Geliştirilen ölçeğin geçerlik analizleri kapsamında faktör analizleri uygulanmış ve beş boyutlu yapının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.89 olarak raporlanmış, alt boyutların cronbach's alpha değerleri ise 0.70'in üzerinde bulunmuştur. Bu da ölçeğin yeterli iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.3. Spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama ölçeği alt boyutlarının ortalama puanları, çarpıklık, basıklık ve cronbach's alpha güvenirlik değerleri.

	Alt Boyutlar	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
Kariyer Planlama Ölçeği	Kariyer Farkındalığı	19.37	5.84	0.545	0.233	0.76
	Mesleki Farkındalık	8.59	2.94	0.591	0.242	0.62
	Kariyere Yönelik İnanç	8.84	3.01	0.571	0.176	0.62
	Seçimin Doğruluğu	6.81	2.39	0.459	-0.209	0.60
	Eğitimin Yeterliliği	6.71	2.36	0.521	-0.175	0.60

Tablo 3.3. incelendiğinde Spor Bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği alt boyutlarından en yüksek ortalama puanı Kariyer Farkındalığı (Ort.=19.37) alt boyutunda aldıkları bunu Kariyere Yönelik İnanç (Ort.=8.84) ve Mesleki Farkındalık (Ort.=8.59) alt boyutlarının izlediği görülmektedir. En düşük ortalamalar ise Seçimin Doğruluğu (Ort.=6.81) ve Eğitimin Yeterliliği (Ort.=6.71) alt boyutlarında yer almaktadır. Güvenirlik düzeylerine

bakıldığında en yüksek Cronbach's Alpha değeri Kariyer Farkındalığı (0.76) alt boyutuna aittir. Diğer alt boyutlar kabul edilebilir düzeyde yer almakta olup özellikle Seçimin Doğruluğu (0.60) ve Eğitimin Yeterliliği (0.60) boyutları düşük güvenilirlik düzeyine sahiptir. Çarpıklık ve basıklık değerleri tüm alt boyutlarda ± 1 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler, verilerin normal dağılıma uygunluğunu göstermektedir. Çünkü çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında olması, normal dağılım varsayımının sağlandığını kabul etmek için yeterlidir (George & Mallery, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013).

3.5. Verilerin Analizi

Veri analizi sürecinde ilk olarak, veri setinin dağılımı incelenmiş ve normal dağılım sağlanıp sağlanmadığı belirlenmiştir. Veri seti normal dağılım gösterdiği için araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin demografik değişkenler ile karşılaştırılmasında Independent Samples t-testi ve One-way ANOVA Testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon analizi kullanılmıştır. Ek olarak, ölçeklerden alınan puan ortalamalarını belirlemek için betimsel istatistikler kullanılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen analizler, SPSS 27 Paket Programı ve Excel Veri Tabanı aracılığıyla yapılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	S.S.	sd	t	p
Mesleki Kaygı Ölçeği	Görev Merkezli Kaygı	Kadın	226	31.07	9.11	425	0.108	0.914
		Erkek	201	30.97	9.20			
	Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	Kadın	226	16.00	5.31	425	-1.103	0.271
		Erkek	201	16.58	5.41			
	Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	Kadın	226	13.43	4.50	425	-0.393	0.694
		Erkek	201	13.60	4.59			
	Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	Kadın	226	10.87	3.59	425	-0.793	0.428
		Erkek	201	11.15	3.78			
	Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	Kadın	226	9.54	2.95	425	-0.313	0.755
		Erkek	201	9.63	2.80			
	Atanma Merkezli Kaygı	Kadın	226	6.84	2.72	425	-0.123	0.902
		Erkek	201	6.88	2.44			
	Uyum Merkezli Kaygı	Kadın	226	6.55	2.58	425	-0.445	0.656
		Erkek	201	6.66	2.43			
	Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	Kadın	226	6.70	2.43	425	-1.012	0.312
		Erkek	201	6.94	2.39			

$p < 0.05$

Tablo 4.1'e göre, mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$). Kadın ve erkek katılımcıların görev merkezli kaygı ($t=0.108$; $p=0.914$), ekonomik/sosyal merkezli kaygı ($t=-1.103$; $p=0.271$), öğrenci/iletişim merkezli kaygı ($t=-0.393$; $p=0.694$), meslektaş ve veli merkezli kaygı ($t=-0.793$; $p=0.428$), kişisel gelişim merkezli kaygı ($t=-0.313$; $p=0.755$), atanma merkezli kaygı ($t=-0.123$; $p=0.902$), uyum merkezli kaygı ($t=-0.445$; $p=0.656$) ve okul yönetimi merkezli kaygı ($t=-1.012$; $p=0.312$) alt

boyutlarında elde ettikleri puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.2. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	S.S.	sd	t	p
Kariyer Planlama Ölçeği	Kariyer Farkındalığı	Kadın	226	19.57	25	425	0.717	0.474
		Erkek	201	19.16	5.36			
	Mesleki Farkındalık	Kadın	226	8.36	2.80	425	-1.697	0.090
		Erkek	201	8.85	3.08			
	Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	226	8.84	3.05	425	0.033	0.973
		Erkek	201	8.83	2.98			
	Seçimin Doğruluğu	Kadın	226	6.77	2.45	425	-0.371	0.711
		Erkek	201	6.86	2.33			
	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	226	0.64	2.34	425	-0.633	0.527
		Erkek	201	0.79	2.37			

$p<0.05$

Tablo 4.2. incelendiğinde, kariyer planlama ölçeği alt boyutlarına ilişkin puanların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). Kadın ve erkek katılımcıların kariyer farkındalığı ($t=0.717$; $p=0.474$), mesleki farkındalık ($t=-1.697$; $p=0.090$), kariyere yönelik inanç ($t=0.033$; $p=0.973$), seçimin doğruluğu ($t=-0.371$; $p=0.711$) ve eğitimin yeterliliği ($t=-0.633$; $p=0.527$) boyutlarında elde ettikleri puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.3. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının antrenörlük deneyime sahip olma değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Deneyim	N	X	S.S.	sd	t	p
Mesleki Kaygı Ölçeği	Görev Merkezli Kaygı	Evet	232	30.38	10.35	425	0-1.619	0.106
		Hayır	195	31.78	7.41			
	Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	Evet	232	16.19	5.88	425	0-.344	0.731
		Hayır	195	16.37	4.67			
	Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	Evet	232	3.51	0.98	425	-0.012	0.991
		Hayır	195	13.51	3.96			
	Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	Evet	232	10.77	4.03	425	-1.460	0.145
		Hayır	195	11.28	3.20			
	Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	Evet	232	9.56	2.97	425	-0.130	0.897
		Hayır	195	9.60	2.78			
	Atanma Merkezli Kaygı	Evet	232	6.83	2.73	425	-0.283	0.777
		Hayır	195	6.90	2.41			
	Uyum Merkezli Kaygı	Evet	232	6.49	2.64	425	-0.983	0.326
		Hayır	195	6.73	2.35			
	Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	Evet	232	6.72	2.50	425	-0.854	0.393
		Hayır	195	6.92	2.30			

$p < 0.05$

Tablo 4.3. incelendiğinde, mesleki kaygı ölçeği alt boyutları açısından antrenörlük deneyimine sahip olma durumuna göre katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$). Görev merkezli kaygı ($t = -1.619$; $p = 0.106$), ekonomik/sosyal merkezli kaygı ($t = -0.344$; $p = 0.731$), öğrenci/iletişim merkezli kaygı ($t = -0.012$; $p = 0.991$), meslektaş ve veli merkezli kaygı ($t = -1.460$; $p = 0.145$), kişisel gelişim merkezli kaygı ($t = -.130$; $p = .897$), atanma merkezli kaygı ($t = -0.283$; $p = 0.777$), uyum merkezli kaygı ($t = -0.983$; $p = 0.326$) ve okul yönetimi merkezli kaygı

($t=-0.854$; $p=0.393$) alt boyutlarında elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.4. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının antrenörlük deneyime sahip olma değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Deneyim	N	X	S.S.	sd	t	p	
Kariyer Planlama Ölçeği	Kariyer Farkındalığı	Evet	232	19.08	6.19	425	-1.144	0.253	
		Hayır	195	19.72	5.39				
	Mesleki Farkındalık	Evet	232	8.44	3.03	425	-1.122	0.262	
		Hayır	195	8.76	2.83				
	Kariyere Yönelik İnanç	Evet	232	8.55	3.19	425	-2.211	0.028	
		Hayır	195	9.19	2.76				
	Seçimin Doğruluğu	Evet	232	6.67	2.52	425	-1.315	0.189	
		Hayır	195	6.97	2.22				
	Eğitimin Yeterliliği	Evet	232	6.52	2.33	425	-1.846	0.066	
		Hayır	195	6.94	2.37				
	$p<0.05$								

Tablo 4.4.'e göre, kariyer planlama ölçeği alt boyutlarında yalnızca “kariyere yönelik inanç” alt boyutunda antrenörlük deneyimine sahip olma değişkenine göre anlamlı bir fark gözlenmiştir ($t=-2.211$; $p=0.028$). Diğer alt boyutlar olan kariyer farkındalığı ($t=-1.144$; $p=0.253$), mesleki farkındalık ($t=-1.122$; $p=0.262$), seçimin doğruluğu ($t=-1.315$; $p=0.189$) ve eğitimin yeterliliği ($t=-1.846$; $p=0.066$) açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.5. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının kariyer planlaması dersi alma değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Ders Alma	N	X	S.S.	sd	t	p
Mesleki Kaygı Ölçeği	Görev Merkezli Kaygı	Evet	251	31.05	9.11	425	0.070	0.944
		Hayır	176	30.98	9.21			
	Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	Evet	251	15.92	5.13	425	-1.634	0.103
		Hayır	176	16.78	5.65			
	Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	Evet	251	13.32	4.46	25	-1.025	0.306
		Hayır	176	13.78	4.64			
	Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	Evet	251	10.99	3.72	425	-0.89	0.929
		Hayır	176	11.02	3.63			
	Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	Evet	251	9.54	2.81	425	-0.373	0.709
		Hayır	176	9.64	2.99			
	Atanma Merkezli Kaygı	Evet	251	6.66	2.54	425	-1.860	0.064
		Hayır	176	7.14	2.64			
	Uyum Merkezli Kaygı	Evet	251	6.46	2.40	425	-1.357	0.175
		Hayır	176	6.80	2.65			
Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	Evet	251	6.54	2.27	425	-2.731	0.007	
	Hayır	176	7.19	2.55				

$p < 0.05$

Tablo 4.5. incelendiğinde, kariyer planlaması dersi alma değişkenine göre mesleki kaygı ölçeğinin yalnızca “Okul Yönetimi Merkezli Kaygı” alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($t = -2.731$, $p = .007$). Bu alt boyutta dersi alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X} = 6.54$), dersi almayanlara göre ($\bar{X} = 7.19$) daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yüksek puanların daha az kaygıya işaret ettiği dikkate alındığında, kariyer planlaması dersi alan bireylerin okul yönetimiyle ilgili kaygılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer tüm alt boyutlarda (görev, ekonomik/sosyal, öğrenci/iletişim, meslektaş-veli, kişisel gelişim, atanma ve uyum

merkezli kaygılar) kariyer planlaması dersi alma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.6. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının kariyer planlaması dersi alma değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Ders Alma	N	X	S.S.	sd	t	p
Kariyer Planlama Ölçeği	Kariyer Farkındalığı	Evet	251	19.53	5.62	425	0.651	0.515
		Hayır	176	19.15	6.15			
	Mesleki Farkındalık	Evet	251	8.72	2.86	425	1.058	0.290
		Hayır	176	8.41	3.04			
	Kariyere Yönelik İnanç	Evet	251	8.87	2.98	425	0.287	0.774
		Hayır	176	8.79	3.07			
	Seçimin Doğruluğu	Evet	251	6.86	2.37	425	0.551	0.582
		Hayır	176	6.73	2.43			
	Eğitimin Yeterliliği	Evet	251	6.74	2.35	425	0.279	0.780
		Hayır	176	6.67	2.37			

$p<0.05$

Tablo 4.6.'da yer alan t-testi sonuçlarına göre, kariyer planlaması dersi alma değişkenine bağlı olarak kariyer planlama ölçeği alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kariyer farkındalığı ($t=.651$; $p=0.515$), mesleki farkındalık ($t=1.058$; $p=0.290$), kariyere yönelik inanç ($t=.287$; $p=0.774$), seçimin doğruluğu ($t=0.551$; $p=0.582$) ve eğitimin yeterliliği ($t=.279$; $p=0.780$) açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.7. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının bölümü isteyerek seçme değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Bölümü İsteyerek Seçme	N	X	S.S.	sd	t	p
Mesleki Kaygı Ölçeği	Görev Merkezli Kaygı	Evet	298	29.33	9.32	425	-6.625	<0.001
		Hayır	129	34.93	7.39			
	Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	Evet	298	15.74	5.59	425	-3.444	0.002
		Hayır	129	17.51	0.56			
	Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	Evet	298	12.99	4.69	425	-3.902	<0.001
		Hayır	129	14.71	3.92			
	Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	Evet	298	10.47	3.67	425	-4.655	<0.001
		Hayır	129	12.24	3.39			
	Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	Evet	298	9.28	2.96	425	-3.491	<0.001
		Hayır	129	10.27	2.57			
	Atanma Merkezli Kaygı	Evet	298	6.64	2.64	425	2.836	0.005
		Hayır	129	7.34	2.39			
	Uyum Merkezli Kaygı	Evet	298	6.37	2.48	425	-2.864	0.005
		Hayır	129	7.13	2.51			
	Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	Evet	298	6.55	2.44	425	-3.626	<0.001
		Hayır	129	7.42	2.22			

Tablo 4.7'ye göre, katılımcıların bölümü isteyerek seçme durumuna bağlı olarak mesleki kaygı ölçeğinin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p < .05$). Tüm alt boyutlarda bölümü isteyerek seçen katılımcıların ortalama puanlarının, bölümü isteyerek seçmeyenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ölçekte yüksek puanların daha az kaygıya işaret ettiği dikkate alındığında, bölümü isteyerek seçen bireylerin görev, ekonomik/sosyal,

öğrenci/iletişim, meslektaş-veli, kişisel gelişim, atanma, uyum ve okul yönetimi merkezli kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.8. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının bölümü isteyerek seçme değişkenine göre t-testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Bölümü İsteyerek Seçme	N	X	S.S.	sd	t	p
Kariyer Planlama Ölçeği	Kariyer Farkındalığı	Evet	298	18.51	5.89	425	-4.788	<0.001
		Hayır	129	21.38	5.23			
	Mesleki Farkındalık	Evet	298	8.23	2.92	425	-3.866	<0.001
		Hayır	129	9.41	2.83			
	Kariyere Yönelik İnanç	Evet	298	8.44	3.04	425	-4.267	<0.001
		Hayır	129	9.78	2.74			
	Seçimin Doğruluğu	Evet	298	6.50	2.37	425	-4.113	<0.001
		Hayır	129	7.52	2.29			
	Eğitimin Yeterliliği	Evet	298	6.48	2.37	425	-3.014	<0.003
		Hayır	129	7.23	2.25			

$p < 0.05$

Tablo 4.8.'de yer alan t-testi sonuçları, katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanların, bölümü isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bölümü isteyerek seçen katılımcılar, bölümü istemeyen katılımcılara göre daha düşük puanlar almışlardır. Kariyer farkındalığı ($t=-4.788$; $p<0.001$), mesleki farkındalık ($t=-3.866$; $p<0.001$), kariyere yönelik inanç ($t=-4.267$; $p<0.001$), seçimin doğruluğu ($t=-4.113$; $p<0.001$) ve eğitimin yeterliliği ($t=-3.014$; $p=0.003$) alt boyutlarında bölümü isteyerek seçen ve seçmeyen katılımcılar arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgular, bölümü isteyerek seçmenin, kariyer planlaması ile ilgili farkındalık ve inanç düzeylerini etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların mesleki kaygı ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının sınıf değişkenine göre One-Way ANOVA sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	Sınıf	X	S.S.	F	p	Anlamlılık
Mesleki Kaygı Ölçeği	Görev Merkezli Kaygı	1 ^a	97	32.71	9.57	2.047	0.107
		2 ^b	106	30.21	7.78		
		3 ^c	132	30.02	9.32		
		4 ^d	92	31.61	9.70		
	Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	1 ^a	97	16.82	5.38	1.161	0.324
		2 ^b	106	15.54	4.44		
		3 ^c	132	16.19	5.91		
		4 ^d	92	16.66	5.46		
	Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	1 ^a	97	14.04	4.29	2.310	0.076
		2 ^b	106	12.81	3.86		
		3 ^c	132	13.18	4.95		
		4 ^d	92	14.23	4.78		
	Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	1 ^a	97	11.44	3.57	1.670	0.173
		2 ^b	106	10.68	3.14		
		3 ^c	132	10.62	3.94		
		4 ^d	92	11.46	3.92		
Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	1 ^a	97	10.09	3.07	2.279	0.079	
	2 ^b	106	9.05	2.24			
	3 ^c	132	9.54	3.06			
	4 ^d	92	9.71	3.01			
Atanma Merkezli Kaygı	1 ^a	97	6.86	2.62	2.144	0.094	
	2 ^b	106	6.34	2.23			
	3 ^c	132	7.03	2.80			
	4 ^d	92	7.20	2.57			

Tablo 4.9. (devam)

	1 ^a	97	6.95	2.64	4.047	0.007	a>b; d>b.c
Uyum Merkezli Kaygı	2 ^b	106	6.02	1.99			
	3 ^c	132	6.44	2.46			
	4 ^d	92	7.11	2.82			
	1 ^a	97	7.09	2.50	2.319		
Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	2 ^b	106	6.49	2.22			
	3 ^c	132	6.59	2.37			
	4 ^d	92	7.21	2.54			

p<0.05

Tablo 4.9 incelendiğinde, sınıf değişkenine göre mesleki kaygı ölçeğinin yalnızca “Uyum Merkezli Kaygı” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F=4.047$, $p=.007$). Post-hoc sonuçlarına göre 1. sınıf öğrencilerinin 2. sınıflara, 4. sınıf öğrencilerinin ise 2. ve 3. sınıflara kıyasla uyum merkezli kaygı puanları anlamlı düzeyde daha düşüktür. Ölçekte yüksek puanların daha az kaygıyı ifade ettiği dikkate alındığında, özellikle 2. sınıf öğrencilerinin uyum merkezli kaygılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda (görev, ekonomik/sosyal, öğrenci/iletişim, meslektaş-veli, kişisel gelişim, atanma ve okul yönetimi merkezli kaygılar) sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.10. Katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan ortalama puanlarının sınıf değişkenine göre One-Way ANOVA sonuçları.

Ölçek	Alt		N	X	S.S.	F	p	Anlamlılık
	Boyutlar	Sınıf						
Kariyer Planlama Ölçeği	Kariyer Farkındalığı	1 ^a	97	20.83	6.44	5.012	0.002	a>b.c; d>c
		2 ^b	106	9.15	4.98			
		3 ^c	132	8.01	5.70			
		4 ^d	92	20.06	5.93			
	Mesleki Farkındalık	1 ^a	97	9.28	3.19	3.860	0.010	a>b.c; d>c
		2 ^b	106	8.21	2.71			
		3 ^c	132	8.15	2.79			
		4 ^d	92	8.93	2.98			
	Kariyere Yönelik İnanç	1 ^a	97	9.14	2.97	1.634	0.181	
		2 ^b	106	8.94	2.79			
		3 ^c	132	8.36	3.16			
		4 ^d	92	9.08	3.06			
	Seçimin Doğruluğu	1 ^a	97	7.09	2.17	1.028	0.380	
		2 ^b	106	6.59	2.22			
		3 ^c	132	6.67	2.58			
		4 ^d	92	6.97	2.53			
Eğitimin Yeterliliği	1 ^a	97	7.20	2.47	2.147	0.094		
	2 ^b	106	6.48	2.18				
	3 ^c	132	6.50	2.38				
	4 ^d	92	6.77	2.34				

p<0.05

Tablo 4.10.'da yer alan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, katılımcıların kariyer planlama ölçeği alt boyut puanları sınıf düzeyine göre

incelendiğinde “Kariyer Farkındalığı” ($F=5.012$; $p<0.05$) ve “Mesleki Farkındalık” ($f=3.860$; $p<0.05$) alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan post-hoc karşılaştırmalar neticesinde, birinci sınıf öğrencilerinin ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerine göre; dördüncü sınıf öğrencilerinin ise üçüncü sınıf öğrencilerine kıyasla kariyer farkındalığı ve mesleki farkındalık düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer alt boyutlarda (Kariyere Yönelik İnanç, Seçimin Doğruluğu, Eğitimin Yeterliliği) sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.11. Mesleki kaygı ve kariyer planlama arasındaki korelasyon analizleri

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Görev Merkezli Kaygı	1												
Ekonomik/Sosyal Merkezli Kaygı	.641**	1											
Öğrenci/İletişim Merkezli Kaygı	.705**	.646**	1										
Mesleki Kaygı Ölçeği													
Meslektaş ve Veli Merkezli Kaygı	.753**	.594**	.677**	1									
Kişisel Gelişim Merkezli Kaygı	.636**	.638**	.644**	.625**	1								
Atanma Merkezli Kaygı	.509**	.634**	.534**	.499**	.497**	1							
Uyum Merkezli Kaygı	.564**	.604**	.591**	.583**	.571**	.524**	1						
Okul Yönetimi Merkezli Kaygı	.610**	.615**	.618**	.634**	.600**	.581**	.559**	1					
Kariyer Farkındalığı	.719**	.570**	.618**	.649**	.575**	.470**	.556**	.555**	1				
Kariyer Planlama Ölçeği													
Mesleki Farkındalık	.633**	.474**	.542**	.586**	.442**	.368**	.500**	.486**	.679**	1			
Kariyere Yönelik İnanç	.646**	.478**	.565**	.569**	.472**	.361**	.441**	.463**	.680**	.669**	1		
Seçimin Doğruluğu	.590**	.486**	.492**	.516**	.461**	.449**	.456**	.454**	.640**	.545**	.525**	1	
Eğitimin Yeterliliği	.605**	.546**	.527**	.507**	.431**	.412**	.418**	.448**	.629**	.546**	.619**	.490**	1

$p<0.01$ **

Tablo 4.11’de analiz sonuçları tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir ($p<.01$). İlişkilerin büyüklüğü $r=.361$ ile $r=.753$ arasında değişmekte olup en güçlü korelasyonlar Mesleki Kaygı Ölçeği içinde ve bu ölçek ile Kariyer Planlama Ölçeği arasında gözlenmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, spor bilimleri fakültelerinde antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer planlama düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, mevcut literatürle karşılaştırıldığında hem benzer sonuçlar hem de bazı farklılıklar içermektedir. Bu bölümde, elde edilen temel bulgular literatürdeki benzer çalışmalarla ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

Araştırmanın önemli bulgularından biri, cinsiyet değişkenine göre antrenör adaylarının mesleki kaygı ve kariyer planlama düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamasıdır. Bu sonuç, spor bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama süreçleri ve mesleki geleceklerine ilişkin kaygılarının, cinsiyetten bağımsız olarak benzer biçimde şekillendiğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgu, Yılmaz ve Caz (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada da spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ve iş bulma kaygıları açısından cinsiyetin belirleyici bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, günümüzde spor bilimleri alanında kadın ve erkek öğrencilere sunulan eğitim olanaklarının büyük ölçüde eşitlenmiş olmasıyla açıklanabilir. Antrenörlük eğitimi sürecinde her iki cinsiyetin de benzer ders içerikleri, uygulamalı eğitimler ve saha deneyimleriyle karşılaşması, kariyer planlama süreçlerinin benzer biçimde gelişmesine katkı sağlamaktadır. Spor alanında kadın antrenörlerin görünürlüğünün artması ve mesleki fırsatlara erişimdeki görece eşitlenme, cinsiyete dayalı kariyer kaygılarını azaltan önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde Kaya ve Güzel (2021), kadın ve erkek spor bilimleri öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliklerinin benzer düzeylerde olduğunu ve mesleki kaygılarının daha çok bireysel özellikler, öz yeterlik algısı ve mesleki beklentiler gibi faktörlerden kaynaklandığını belirtmiştir. Karabulut ve Bilgin (2020) de çalışmalarında, cinsiyetin mesleki kaygı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını; buna karşılık öz yeterlik, içsel motivasyon ve kişisel hedeflerin kariyer sürecinde daha belirleyici olduğunu vurgulamışlardır. Elde edilen bulgular literatürdeki mevcut çalışmalarla tutarlılık göstermekte ve antrenör

adaylarının kariyer planlama ve mesleki kaygı süreçlerinin cinsiyetten ziyade çok boyutlu bireysel ve çevresel faktörler tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada, antrenörlük deneyimine sahip olan öğrencilerin “kariyere yönelik inanç” düzeylerinin, deneyimi olmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, mesleki deneyimin bireylerin kariyer planlama süreçlerinde önemli bir rol oynadığını ve kariyer hedeflerine yönelik inançlarını güçlendirdiğini göstermektedir. Antrenörlük deneyimi, öğrencilerin mesleğin gerekliliklerini doğrudan gözlemlmelerine, saha koşullarını tanımalarına ve teorik bilgilerini uygulamaya aktarmalarına olanak tanıyarak kariyer süreçlerine ilişkin daha gerçekçi değerlendirmeler yapmalarını sağlamaktadır. Bu durum, mesleki yeterlilik algısının artmasıyla birlikte bireylerin kariyerlerine yönelik güven duygularının da güçlenmesiyle açıklanabilir. Aksüt ve Duman (2024), öğrencilerin mesleki yeterlilik düzeyleri arttıkça kariyer farkındalıklarının ve kariyere yönelik inançlarının da yükseldiğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, uygulamalı eğitim ve saha deneyimi kazanan bireylerin mesleklerine ilişkin belirsizlik algılarının azaldığı, buna karşılık kariyer hedeflerinin daha net bir biçimde şekillendiği ifade edilmektedir. Yıldız ve Doğan (2022) da saha deneyimi kazanan spor bilimleri öğrencilerinin kariyer yeterlilik algılarının anlamlı düzeyde yükseldiğini ve mesleki geleceklerine daha güvenle yaklaştıklarını vurgulamışlardır. Ayrıca Ünver ve Ergin (2021), uygulama temelli eğitimin öğrencilere kariyer motivasyonu kazandırdığını ve bu sürecin mesleki gelişime ilişkin kaygıları azaltıcı bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Antrenörlük gibi uygulama ve deneyim temelli mesleklerde, bireylerin erken dönemde saha deneyimi kazanmalarının, mesleki kimlik gelişimini desteklediği ve kariyer planlama sürecinde daha güçlü bir inanç yapısı oluşturduğu söylenebilir. Elde edilen bulgu literatürle tutarlılık göstermekte ve mesleki deneyimin kariyer planlaması üzerindeki olumlu etkisini desteklemektedir.

Kariyer planlaması dersi alma durumu açısından elde edilen bulgular incelendiğinde, mesleki kaygı ölçeğinde yalnızca “okul yönetimi merkezli kaygı” alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, kariyer planlaması dersi alan öğrencilerin, eğitim aldıkları kurumun işleyişi, yönetsel yapı ve sistemsel sorunlar konusunda daha bilinçli ve eleştirel bir bakış açısı geliştirdiklerini düşündürmektedir. Kariyer eğitimi sürecinde öğrencilerin mezuniyet sonrası karşılaşılabilecekleri

kurumsal yapılar ve mesleki ortamlar hakkında bilgilendirilmesi, okul yönetimine ilişkin farkındalıklarını artırarak bu alandaki kaygı düzeylerinin farklılaşmasına yol açmış olabilir. Buna karşılık, kariyer planlaması ölçeğinde genel düzeyde anlamlı bir farklılığın bulunmaması, verilen dersin içeriği ve uygulama biçiminin öğrencilerin kariyer planlama becerilerini doğrudan ve yeterli ölçüde desteklemediğini göstermektedir. Bu durum, kariyer planlaması derslerinin çoğunlukla teorik bilgi aktarımına dayalı yürütülmesi ve öğrencilerin bireysel kariyer hedefleriyle yeterince ilişkilendirilememesiyle açıklanabilir. Korkmaz ve Atalay (2020), kariyer planlaması derslerinin yalnızca bilgi temelli içeriklerle sınırlandırılmasının, öğrencilerin kariyer farkındalıklarını içselleştirmelerini ve davranışa dönüştürmelerini sınırladığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Tunç ve Arslan (2022), kariyer danışmanlığı ve planlama süreçlerinin birebir etkileşimli, uygulamaya dayalı ve rehberlik odaklı biçimde yürütüldüğünde mesleki kaygıyı azaltma ve kariyer planlama yeterliliklerini artırma konusunda daha işlevsel olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular kariyer planlaması derslerinin içerik ve yöntem açısından yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Derslerin, öğrencilerin bireysel özellikleri, mesleki beklentileri ve spor sektörünün güncel gereklilikleri doğrultusunda uygulamalı etkinlikler, vaka analizleri ve kariyer danışmanlığı bileşenleriyle desteklenmesinin, hem kariyer planlama süreçlerini güçlendireceği hem de mesleki kaygı düzeylerini daha işlevsel bir düzeye çekeceği söylenebilir.

Bölümü isteyerek seçme durumu açısından elde edilen sonuçlar, bu değişkenin mesleki kaygıyı azaltmadığını ve kariyer planlamaya ilişkin farkındalık düzeylerini artırmadığını göstermektedir. Mesleki Kaygı Ölçeğinde yüksek puanların daha düşük kaygıyı temsil etmesi dikkate alındığında, bölümü isteyerek seçen öğrencilerin tüm alt boyutlarda daha düşük puanlara sahip olmaları, bu grubun mesleğe ilişkin kaygı düzeylerinin göreceli olarak daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, öğrencilerin bölümü isteyerek seçmiş olmalarına rağmen, mesleki geleceklerine ilişkin belirsizlikleri daha yoğun biçimde algulamalarıyla ilişkili olabilir. Benzer şekilde, Kariyer Planlama Ölçeğinde düşük puanların daha düşük farkındalık ve yeterlilik düzeyini temsil etmesi nedeniyle, bölümü isteyerek seçen öğrencilerin daha düşük puanlar elde etmeleri, bu öğrencilerin kariyer inancı ve kariyer planlamaya ilişkin farkındalık düzeylerinin göreceli olarak daha düşük olabileceğine işaret etmektedir. Bu bulgu, isteyerek yapılan bölüm tercihlerinin her

zaman daha sistemli bir kariyer planlamasıyla sonuçlanmadığını düşündürmektedir. Öğrencilerin bölüme yönelik içsel motivasyonlarının yüksek olması, mesleği sevmeleri ve benimsemeleri açısından önemli olmakla birlikte, kariyer sürecine ilişkin bilinçli sorgulama, alternatifleri değerlendirme ve uzun vadeli planlama davranışlarını otomatik olarak geliştirmeyebilir. İsteyerek tercih yapan öğrencilerin kariyer süreçlerini daha doğal ve kendiliğinden ilerleyecek bir süreç olarak algılamalarından kaynaklanabilir. Başka bir ifadeyle, mesleği isteyerek seçmiş olmak, öğrencilerin kariyerlerini planlama ihtiyacını daha az hissetmelerine ve bu nedenle kariyer farkındalığına yönelik bilişsel çabalarının sınırlı kalmasına yol açmış olabilir. Literatürde de benzer sonuçlar bulunmaktadır. Erdem ve Genç (2019), gönüllü tercih edilen bölümlerde okuyan öğrencilerin mesleki tükenmişliklerinin düşük ve kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirtirken, bu durumun her zaman daha yüksek kariyer farkındalığı ile birlikte seyretmediğini ifade etmişlerdir. Özçelik ve Atik (2021) ise içsel motivasyonla yapılan meslek seçimlerinin mesleki kaygıyı her koşulda azaltmadığını ve kariyer farkındalığı ile planlama davranışlarının aynı oranda artmayabildiğini vurgulamışlardır. Elde edilen bulgular isteyerek yapılan bölüm tercihlerinin, kariyer planlama süreçlerinde tek başına belirleyici bir faktör olmadığını ve bu sürecin rehberlik, danışmanlık ve yapısal desteklerle güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada, “uyum merkezli kaygı” alt boyutunda sınıf düzeyine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bulgular, özellikle 2. sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeylerine kıyasla uyum merkezli kaygılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin uyum merkezli kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, 1. sınıf öğrencilerinin üniversite ortamına başlangıç sürecinde uyuma ilişkin beklentilerini henüz yoğun biçimde problemleştirmemeleriyle; 4. sınıf öğrencilerinin ise üniversite yaşamına uyum sağlamış olmalarıyla açıklanabilir. Özellikle 2. sınıfta akademik beklentilerin artması ve mesleki sürecin daha somut biçimde hissedilmeye başlanması, uyum merkezli kaygıların yükselmesine yol açmış olabilir. Çalı ve Doğar (2021), kariyer kaygısının öğrencilerin sınıf düzeyine göre değiştğini ve özellikle son sınıf öğrencilerinin iş güvencesi ile meslek edinme sürecine yönelik kaygılarının arttığını vurgulamaktadır. Ayrıca Arıkan ve Karaca (2020), yeni başlayan öğrencilerin kimlik çatışmaları yaşadığını, son sınıf öğrencilerinin ise istihdam baskısı nedeniyle stres

düzeylerinin arttığını ifade etmiştir. Gürbüz ve Akıncı (2023) de lisans son sınıf öğrencilerinin mezuniyetle birlikte gelen belirsizlik ve rekabet kaygılarında belirgin artışlar gözlemlemiştir. Bu bulgular, mevcut araştırmayı desteklemektedir. Benzer şekilde, kariyer planlaması ölçeği açısından da sınıf düzeyine göre önemli farklılıklar gözlemlenmiştir. 1. ve 4. sınıf öğrencileri, diğer sınıf düzeylerine göre daha yüksek kariyer ve mesleki farkındalık seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, yeni bir sürece adım atan öğrencilerin kariyer planlaması konusunda daha fazla farkındalık geliştirdiğini; aynı zamanda mezuniyete yaklaşan öğrencilerin geleceğe dair hedeflerini daha net bir şekilde belirlediklerini düşündürmektedir. Karakaya ve Uçkun (2021), üniversiteye yeni başlayan bireylerin kariyer farkındalığının akademik danışmanlıkla birlikte ilk yıllarda hızla arttığını belirtmişlerdir. Öte yandan Tetik ve Aydın (2022), mezuniyete yaklaşan öğrencilerin kariyer hedeflerini yapılandırma konusunda daha planlı davranış geliştirdiklerini ve iş dünyasına geçiş hazırlıklarının farkındalığı artırdığını ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın en çarpıcı bulgularından biri, mesleki kaygı ile kariyer planlaması arasında tüm alt boyutlarda pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmasıdır. Bu sonuç, kariyer planlaması yapan bireylerin mesleki gelecekleri hakkında daha fazla endişeye sahip olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, kariyer planlaması süreci farkındalığı artırdıkça, potansiyel riskler ve belirsizliklerin de daha fazla fark edilmesine neden olabilmektedir. Bu durum, kariyer danışmanlığı süreçlerinde hem hedef belirleme hem de kaygı yönetimi için bütüncül yaklaşımların benimsenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgunun altını çizen temel gerçek, bireyin kariyerine yönelik stratejik planlama yaptıkça sadece hedeflerini değil, bu hedeflere ulaşma sürecindeki olası tehditleri de daha net görebilmesidir. Literatürde bu ilişkiyi destekleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Örneğin Gerçek (2018), öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmada mesleki kaygı düzeyi ile kariyer uyumu arasında negatif bir ilişki bulmuş; kariyer planlamasının arttığı bireylerde uyumun artmasına rağmen kaygının da eş zamanlı yükselebildiğini vurgulamıştır. Yine Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres-kaygı kuramı doğrultusunda, geleceğe yönelik farkındalık artışı, bireyde hem hedef odaklı davranışları tetikleyebilir hem de başarısız olma olasılıkları karşısında kaygıyı artırabilir. Bu bulgular, planlama yapmanın bireyin içsel sorgulamalarını artırabileceğini ve bu durumun özellikle genç yetişkinlik döneminde daha yoğun yaşandığını göstermektedir. Nitekim Bozyiğit ve Gökbaraz

(2020) gibi araştırmacılar da, kariyer yöneliminin arttığı gruplarda, mezuniyet sonrası iş bulamama, meslek doyumu eksikliği ve yeterli istihdam fırsatlarının sınırlılığı gibi faktörlerin kaygıyı artırdığını belirtmişlerdir. Spor bilimleri gibi uygulamalı alanlarda öğrencilerin sadece planlama değil, bu planları uygulamaya geçirecek yapısal fırsatlarla desteklenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu ilişkinin pozitif yönde olması, kariyer planlamasının doğrudan kaygıyı artırdığı şeklinde değil; planlamanın beraberinde getirdiği sorumluluk ve farkındalıkların kişinin stres düzeyini etkilediği şeklinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle kariyer rehberliği sadece bilgi verme değil, aynı zamanda bilişsel-duygusal destek sağlamayı da içermelidir. Özellikle antrenörlük gibi rekabetçi ve belirsiz kariyer yollarında, öğrencilerin mesleki kimlik kazanımı ve geleceğe hazırlığı sırasında kaygı düzeylerinin normal düzeyde olması işlevseldir; ancak bu düzeyin patolojik kaygıya dönüşmesi, bireyleri akademik ve psikolojik olarak zora sokabilir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar, mesleki kaygı ile kariyer planlama değişkenlerinin birbiriyle anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Mesleki Kaygı Ölçeğinin tüm alt boyutları hem kendi içinde hem de Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutlarıyla pozitif yönde ilişki göstermiştir Bu bulgu, kaygı düzeyi arttıkça öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine ilişkin farkındalık, inanç ve değerlendirmelerinin de arttığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, kariyerine ilişkin daha fazla kaygı taşıyan öğrenciler, kariyer hedeflerini daha fazla sorgulamakta, geleceğe yönelik belirsizlikleri daha yoğun algılamakta ve bu nedenle kariyer planlama süreçlerinde daha yüksek düzeyde bilişsel çaba göstermektedir. Literatürde de benzer şekilde, kariyer kaygısının bireylerin geleceğe yönelik farkındalıklarını ve bilişsel değerlendirme süreçlerini artırabildiği belirtilmektedir. Gerçek (2018), mesleki kaygı düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer uyum ve planlama süreçlerinde daha yoğun zihinsel değerlendirmeler yaptıklarını ifade etmektedir. Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres ve bilişsel değerlendirme kuramına göre ise bireyler, geleceğe ilişkin tehdit algıları arttıkça durumu daha ayrıntılı analiz etme ve başa çıkma stratejileri geliştirme eğilimi göstermektedirler. Benzer şekilde, Çalı ve Doğar (2021) ile Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), üniversite öğrencilerinde kariyer kaygısının artmasının, kariyer farkındalığı ve geleceğe yönelik planlama davranışlarını tetikleyebildiğini belirtmişlerdir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, kaygının tamamen

olumsuz bir duygu olmaktan ziyade, belirli düzeylerde öğrencilerin mesleki gelişim süreçlerinde yönlendirici ve motive edici bir işlev de görebildiği söylenebilir.

Sonuç olarak, bu çalışma spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören antrenör adaylarının mesleki kaygı düzeylerini etkileyen çeşitli bireysel ve eğitsel değişkenleri analiz etmekte ve kariyer planlaması süreçlerinin nasıl şekillendiğine dair önemli bulgular sunmaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre:

Cinsiyet değişkeninin, mesleki kaygı ve kariyer planlama düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, kariyer planlaması ve mesleki kaygı süreçlerinin bireysel tercihler, sosyal destek düzeyi ve mesleki beklentiler gibi daha karmaşık faktörlerle şekillendiği tespit edilmiştir.

Antrenörlük deneyimi, mesleki kaygı düzeylerinde belirgin bir farklılık oluşturmazken, kariyer planlaması ölçeğinin “kariyere yönelik inanç” alt boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkarmıştır. Saha deneyiminin inancı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer planlaması dersi alan öğrencilerin, mesleki kaygının sadece “okul yönetimi merkezli kaygı” boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığı, diğer alt boyutlar ve genel kariyer planlama düzeyinde ise etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Bölümü isteyerek seçen öğrencilerin mesleki kaygı düzeylerinin daha yüksek, buna karşın kariyer farkındalığı ve kariyer planlama yeterliliklerinin daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sınıf düzeyi açısından bakıldığında, uyum merkezli kaygının en yüksek olduğu grubun 2. sınıf öğrencileri olduğu; 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin ise özellikle 2. sınıfa kıyasla daha düşük uyum merkezli kaygı düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Sonuç olarak, mesleki kaygı ile kariyer planlaması arasında tüm alt boyutlarda anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Kariyer planlaması derslerinin içeriği yeniden yapılandırılmalıdır. Mevcut ders programları, öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerine yeterince katkıda bulunmamaktadır. Bu nedenle, derslerin bireysel danışmanlık, staj planlaması, özgeçmiş hazırlama, mülakat simülasyonları ve sektörel rehberlik gibi uygulamalı bileşenlerle desteklenmesi önerilmektedir.

Antrenörlük eğitimi sürecinde saha deneyimine daha fazla yer verilmelidir. Mesleki deneyim kazanımı, öğrencilerin mesleğe yönelik motivasyonunu artırmakta ve kariyer planlamalarını daha gerçekçi bir temele oturtmalarını sağlamaktadır. Spor kulüpleri ile iş birliği içinde gerçekleştirilecek staj ve uygulama programlarının yaygınlaştırılması önemlidir.

Üniversiteye giriş sürecinde kariyer rehberliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bilinçli bölüm tercihleri, öğrencilerin akademik başarılarını ve psikolojik dayanıklılıklarını artıracaktır. Bu amaçla, lise düzeyinde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin kapsamı genişletilmeli ve üniversite tanıtımları etkili bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin artırılması önemlidir. Mezuniyete yakın sınıf düzeyindeki öğrenciler için kariyer merkezleri ve psikolojik danışmanlık birimleri aracılığıyla grup terapileri, stres yönetimi eğitimleri ve kariyer seminerleri düzenlenmesi önerilmektedir.

Kariyer planlaması ile ilgili farkındalık oluşturacak etkinliklerin sayısı artırılmalıdır. Kariyer günleri, mezun söyleşileri ve rol model antrenörlerle yapılan söyleşiler, bireylerin kariyer farkındalığını artırarak motivasyonlarını güçlendirebilir.

Gelecek çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerine de yer verilmelidir. Bu araştırmada nicel yöntemler kullanılsa da, bireylerin kaygı ve kariyer algılarını daha

derinlemesine anlamak için görüşmeler, odak grup çalışmaları gibi nitel veri toplama tekniklerinin de kullanılması tavsiye edilmektedir.

Farklı üniversiteler ve bölümler karşılaştırmalı olarak incelenmelidir. Bu araştırma yalnızca antrenörlük eğitimi alanındaki öğrencilere odaklanmıştır. Diğer bölümlerle yapılacak karşılaştırmalı araştırmalar, daha genel bir profil çıkarmak açısından büyük önem taşımaktadır.

Korelasyon analizinde kariyer planlama ile mesleki kaygı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin kariyer farkındalığı arttıkça mesleki geleceklerine yönelik daha fazla kaygı duyabildiklerini göstermektedir. Bu nedenle, kariyer planlama etkinlikleri psikolojik danışmanlık hizmetleriyle birlikte yürütülmeli; öğrencilerin farkındalıkları artırılırken kaygılarını yönetebilmelerine destek sağlayacak programlar geliştirilmelidir.

Bu çalışma antrenörlük bölümü öğrencilerinin kariyer gelişimi ve mesleki gelecekleriyle ilgili kaygı düzeylerinin, çok sayıda faktörle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Üniversitelerin bu süreçte aktif rol oynaması, bireylerin eğitimden iş hayatına geçişlerini daha sağlıklı bir şekilde yönetmelerine imkan tanıyacaktır. Eğitim politikalarının ve öğretim programlarının bu yönde geliştirilmesi, sadece bireylerin değil, aynı zamanda ülke genelinde spor alanında daha yetkin profesyonellerin yetişmesine de katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Acarbaş, H., ve Gözler, A. (2023). "Eğitim alanında kariyer basamakları, kariyer planlama ve kariyer gelişimi." *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*. doi:10.54637/ebad.1253670.
- Aksüt, N. N., ve Duman, S. (2024). Rekreasyon bölümü öğrencilerinin mesleki yeterlilikleri, iş bulma kaygısı ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 552-570. <https://doi.org/10.38021/asbid.1527716>
- Akyavuz, E. (2021). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin kaygılarının belirlenmesi. *International Journal of Social Inquiry*, 14(1), 81-112. <https://doi.org/10.37093/ijisi.950548>
- Akyol, B., Erkoç, N., ve Öztaban, A. (2024). Çin, Avustralya, Rusya ve Arjantin eğitim yönetimi sistemlerinin karşılaştırılması. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 16-30. <https://doi.org/10.33206/mjss.1296390>
- Arıkan, B., ve Karaca, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre mesleki kaygı düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Psikoloji Dergisi*, 14(2), 77-91.
- Atasoy, M., Altun, M., ve Bolat, K. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile sınav kaygısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *The Journal of International Educational Sciences*, 34(34), 283-303. <https://doi.org/10.29228/inesjournal.67745>
- Atav, S. ve Gündüz, N. (2021). Türkiye’de uygulanan mastercoach hentbol antrenör eğitim programının antrenör görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 270-286. <https://doi.org/10.33689/spormetre.947346>
- Ateş, H. ve Ateş, N. (2023). Voleybol antrenörlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*. <https://doi.org/10.38021/asbid.1374634>
- Avcı, U., Dönmez, F., ve Artun, C. (2017). Mesleki doyum ve mesleği bırakma niyeti ilişkisi: turizm çalışanları üzerine görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. <https://doi.org/10.29131/uiibd.361405>
- Aycan, A. ve Üzüm, H. (2019). Beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleki kaygıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 745-752. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019.19.49440-571174>
- Aydoğan, A. (2022). Öğretmen adaylarında içsel motivasyonun kariyer planlamasına etkisi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 18(3), 246-259.
- Gerçek, C. (2018). Öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer uyumları arasındaki ilişki. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 143-158.
- Bakay, M. ve Nalbantoğlu, A. (2021). İzmir katip çelebi üniversitesi lisans programları son sınıfında öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer yönetimi amacıyla interneti kullanma alışkanlıkları. *Journal of Business Innovation and Governance*, 4(2), 160-173. <https://doi.org/10.54472/jobig.1030158>
- Bayrakceken, E. ve Buztepe, S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Health Sciences Journal*, 10(3), 260-266. https://doi.org/10.53424/balikesir_sbd.890243
- Birknerová, Z., Miško, D., & Zbihlejšová, L. (2022). Determining the core competencies of a coach: design and validation of a new methodology. *Behavioral Sciences*, 13(1), 18. <https://doi.org/10.3390/bs13010018>

- Bompa, T. O., & Haff, G. G. (2009). *Periodization: Theory and methodology of training* (5th ed.). Human Kinetics.
- Bozyiğit, R., ve Gökbaraz, M. (2020). Kariyer danışmanlığının üniversite öğrencilerinin mesleki kaygı düzeylerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(1), 19–28.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (30. Baskı). Pegem Akademi.
- Cabı, E., ve Yalçınalp, S. (2013). Öğretmen adaylarına yönelik mesleki kaygı ölçeği geliştirme çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28–37.
- Çalı, O., ve Doğar, Y. (2021). Spor lisesi öğrencilerinin kariyer kaygılarının incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 81-93. <https://dergipark.org.tr/pub/bsd/issue/60685/854883>
- Çetin, C. (2023). "Türkiye'de Genç Sporcuların Maruz Kaldığı Duygusal Kötü Muamelenin Spor Kurumu İle İlgili Değişkenlerle İncelenmesi." *Sosyoloji Dergisi*. doi:10.59572/sosder.1263276.
- Dalkılıç, S., Ata, A., Dalkılıç, E., ve Aytaç, A. (2022). Kariyer planlama dersinin kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi: lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 935-960. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.1106927>
- Demir, A., ve Şahin, E. (2021). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer engelleri ve istihdam kaygılarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 245-259.
- Demirtaş, Z., ve Balbağ, M. Z. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 12–21.
- Dumangöz, P. ve Sanlav, R. (2021). Voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 251-264. <https://doi.org/10.38021/asbid.956931>
- Durdukoca, Ş. & Atalay, T. (2019). Occupational anxiety and self-efficacy levels among prospective teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (Ijere)*, 8(1), 173. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i1.18213>
- Erdem, M., ve Genç, A. (2019). Gönüllü ve zorunlu tercih yapan öğrencilerin akademik doyum ve kariyer kaygılarının karşılaştırılması. *Eğitim ve Gelecek Dergisi*, 15(3), 92–108.
- Ermiş, E., Satıcı, A., Bostancı, Ö., İmamoğlu, O., ve Taşmektepligil, M. (2019). Tenis antrenörleri yeterlilik düzeyinin araştırılması. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.605062>
- Eroğlu, S. Y., ve Eroğlu, E. (2020). Spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama düzeylerinin incelenmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(1), 34–48.
- Erus, Z. ve Zeren, A. (2017). "Öğretmenlik öncesi öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumluluğu." *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. doi:10.5961/jhes.2017.242.
- Ersoy-Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/sbfter_0000002450
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Pearson.
- Gürbüz, A., ve Akıncı, E. (2023). Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer stresi ve işsizlik kaygısı. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 58–70.

- Hagen, M., Bialek, T., & Peterson, S. (2017). The nature of peer coaching: definitions, goals, processes and outcomes. *European Journal of Training and Development*, 41(6), 540-558. <https://doi.org/10.1108/ejtd-04-2017-0031>
- İnce, İ. (2019). Elit erkek ve kadın haltercilerin dünya ve Avrupa şampiyonaları yarışma kaldırırlarındaki başarı düzeylerinin analizi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 24-30. <https://doi.org/10.17155/omuspd.428231>
- İnce, K. (2017). Revize edilmiş yarışma durumluk kaygı envanterinin kendine güven alt ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(4), 135-142. https://doi.org/10.1501/sporm_0000000328
- Kabiri, S., Shadmanfaat, S., Smith, H., & Cochran, J. (2020). A social learning model of antisocial coaching behavior. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 860-879. <https://doi.org/10.1177/0306624x.19899608>
- Karabulut, G., ve Bilgin, R. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin incelenmesi: Cinsiyet ve bölüm türü etkisi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 100-114.
- Karadağ, D. ve Aşçı, F. (2023). Sporcularda çift kariyer yetkinliği: bireysel ve durumsal faktörlerin rolü. *Spor Bilimleri Dergisi*, 34(1), 42-58. <https://doi.org/10.17644/sbd.1081129>
- Karakaya, Y., ve Uçkun, T. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalık düzeyleri ile akademik danışmanlık ilişkisi. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(2), 187-198.
- Karaoğlu, B. ve Yalçın, İ. (2024). Sporcuların yaralanma kaygısı düzeyleri ile sporcu kimlikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *International Journal of Sport Exercise & Training Sciences*, 10(4), 215-221. <https://doi.org/10.18826/useeabd.1571317>
- Karasar, N. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (35. Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Kaya, B., ve Güzel, A. (2021). Cinsiyetin mesleki kaygı ve öz yeterlik üzerindeki etkisi: Spor bilimleri öğrencileri örneği. *Spor ve Toplum Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Kayır, B. and Özbek, O. (2021). Coaches and athletes' views on professional ethics behaviors of trainers. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.25307/jssr.869391>
- Kermen, A. & Şentürk, H. E. (2023). Spor Bilimlerinde Kariyer Planlama ve Geliştirme. In: Uluç, E. A. & Karademir, M. B. (eds.), *Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar- V. Özgür Yayınları*. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub176.c826>
- Kılıç, Y., Coşkun, Z., ve Karakaya, Y. (2020). Spor bilimleri alanında eğitim alan öğrencilerin kariyer geleceklerine yönelik tutumları. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.666255>
- Kılınç, A. (2011). Üniversite öğrencilerinde mesleki kaygı ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 633-650.
- Koç, H., ve Güçlü, M. (2019). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüğü düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 56-67.
- Korkmaz, F., ve Atalay, E. (2020). Kariyer planlaması derslerinin işlevselliği üzerine bir değerlendirme. *Eğitimde Yansımalar Dergisi*, 12(1), 54-68.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Madigan, D., Hjälm, S., & Kalén, A. (2023). The prevalence of emotional exhaustion in professional and semiprofessional coaches. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 17(4), 376-389. <https://doi.org/10.1123/jcsp.2021-0039>
- Mavvidis, A., Sdoukos, T., Grivas, N., & Ziagkas, E. (2018). Theoretical knowledge of greek tennis coaches. *Journal Biology of Exercise*, 14(1), 1-10. <https://doi.org/10.4127/jbe.2018.0125>
- Muslu, A. ve Temur, A. (2021). Proaktif kariyer adanmışlığı davranışları ölçeğinin Türkçeye uyarlama ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28. <https://doi.org/10.17336/igusbd.681944>
- Norris, L., Didymus, F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: a systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93-112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>
- Öcal, Y., Ilgar, E., & Cihan, B. (2023). Investigation of anxiety levels and psychological well-being of hearing-improved male national handball team players: qualitative research. *Türkiye Klinikleri Journal of Sports Sciences*, 15(2), 264-272. <https://doi.org/10.5336/sportsci.2023-95706>
- Özçelik, H., ve Atik, N. (2021). Meslek seçimi motivasyonu ile kariyer hedeflerinin tutarlılığı: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(5), 2746-2762.
- Özen, N. & Özbay, A. (2018). A qualitative research on professional image of the coaches. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 74-81. <https://doi.org/10.32706/tusb.id.481509>
- Saki, Ü. ve Huseyin, A. (2024). Antrenör adaylarında kariyer farkındalıklarının amaçları için mücadele düzeylerine etkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, (97), 257-266. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1407564>
- Sari, E. ve Bulut, S. (2020). "Spor Koçluğu Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği: Üniversite Öğrencileri İçin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması." *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri Dergisi*. doi:10.5336/sportsci.2019-70579.
- Satılmış, N. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin akademik öz-yeterlik ve mesleki kaygılarının incelenmesi. *Herkes İçin Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 4(2), 52-59. <https://doi.org/10.56639/jsar.1208608>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Selcuk, G. & Okkes, A. (2012). Job satisfaction levels of turkish judo coaches. *African Journal of Business Management*, 6(41), 10542-10546. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1422>
- Stacey, M., Johns, D. P., & Williams, S. (2012). Coach education, mentoring, and the development of coaching effectiveness. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 7(2), 321-336. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.7.2.321>
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.

- Tabak, E., Uyhan, O., Devrilmez, M., Bilgiç, M., & Soslu, R. (2023). Investigation of specialized content knowledge levels of student coaches: casual comparative study. *Turkiye Klinikleri Journal of Sports Sciences*, 15(2), 214-222. <https://doi.org/10.5336/sportsci.2022-94025>
- Temel, A. ve Oruç, Ş. (2022). Koçluk alanında yapılmış olan lisansüstü çalışmaların sistematik incelemesi. *Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 5(1), 102-114. <https://doi.org/10.53047/josse.1110669>
- Tetik, B., ve Aydın, A. (2022). Kariyer planlamasında mezuniyet yılı farkındalığı: Spor bilimleri öğrencileri örneği. *Spor ve Kariyer Planlama Dergisi*, 3(1), 27-42.
- Tunç, R., ve Arslan, F. (2022). Kariyer danışmanlığının öğrenci başarısı ve kaygı düzeyi üzerindeki etkileri. *Psikolojik Rehberlik Dergisi*, 8(3), 45-61.
- Ucak, K. ve Bindak, R. (2017). Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeyleri (Ondokuz Mayıs Üniversitesi örneği). *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 44-54. <https://doi.org/10.30769/usbd.332204>
- Ulaş, Ö. ve Özdemir, S. (2017). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe University Journal of Education*, 1-17.
- Ünver, T., ve Ergin, Z. (2021). Uygulamalı eğitimin mesleki yönelime etkisi: Spor yüksekokulu öğrencileri üzerine bir analiz. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 130-145.
- Yetiş, B. (2023). Spor bilimleri öğrencilerinde mesleki deneyim ve kariyer planlaması ilişkisi. *Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 112-125.
- Yıldız, M., ve Doğan, M. (2022). Saha deneyiminin kariyer gelişimi üzerindeki etkisi: Nitel bir araştırma. *Spor Eğitimi ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 70-88.
- Yıldız, S. M. (2018). Antrenörlük eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 29(1), 25-38.
- Yılmaz, K., ve Caz, Ç. (2022). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları ile İş Bulma Kaygıları Arasındaki İlişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 39-52.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Fatma ŞENEL
Eğitim	
<u>LİSE</u>	Giresun Zübeyde Hanım Kız Meslek Anadolu Lisesi
<u>ÜNİVERSİTESİ</u>	Balıkesir Üniversitesi / Antrenörlük Eğitimi
<u>YÜKSEKLİSANS</u>	Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

EKLER

EK-1. Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.04.2025-E.508285
Evrak Tarih ve Sayısı: 11.04.2025-505305



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Toplantı Tarihi	: 28.03.2025
Toplantı Sayısı	: 2025/03-32
Toplantı Saati	: 10:00
Araştırmannın Başlığı	Türkçe : Antrenörlük Adaylarının Mesleki Kaygı ve Kariyer Planlama Düzeyleri Arasındaki İlişki
	İngilizce : The Relationship Between Professional Anxiety and Career Planning Levels of Coaching Candidates
SORUMLU ARAŞTIRMACI	
Ad Soyad	: Prof. Dr. Özkan IŞIK
Kurumu	: Balıkesir Üniversitesi/ Spor Bilimleri Fakültesi
YARDIMCI ARAŞTIRMACI/ARAŞTIRMACILAR	
Adı Soyadı Fatma Şenel	Kurumu Balıkesir Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 28.03.2025 tarihinde Prof. Dr. Bayram ŞAHİN'in başkanlığında toplandı. Görüşme sonunda, yukarıda bilgileri yer alan araştırmanın Bilimsel Araştırma Etik Kurul Onay Belgesi talebi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.

BAŞKAN
Prof. Dr. Bayram ŞAHİN

Prof. Dr. Sebahattin KARAMAN
Üye

Prof. Dr. Salim ÇONOĞLU
Üye

Prof. Dr. Uğur GÜRGAN
Üye

Prof. Dr. Selvihan KILIÇ ATEŞ
Üye

Doç. Dr. İbrahim Murat BİCİL
Üye

Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. Kişisel Bilgi Formu

a) Cinsiyet: Kadın..... Erkek.....

b) Sınıfınız

c) Antrenörlük alanında deneyiminiz var mı: Evet..... Hayır.....

d) Kariyer planlaması eğitimi aldınız mı Evet..... Hayır.....

e) Bölümünüzü isteyerek mi seçtiniz Evet..... Hayır.....

EK-3. Mesleki Kaygı Ölçeği

Mesleki Kaygı Ölçeği					
Açıklama: Aşağıda antrenörlük mesleğine ilişkin kaygı düzeylerinizi ortaya koymaya yönelik bazı maddeler yer almaktadır. Bu maddeleri dikkatlice okuyup her bir madde için kendinizi ne kadar kaygılı hissettiğinizi sizi yansıtan en iyi seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Çok Kaygılanıyorum	Oldukça Kaygılanıyorum	Kısmen Kaygılanıyorum	Oldukça Kaygılanmıyorum	Kaygılanmıyorum
Öğretmenlik mesleğini seçmemde kararsızlık yaşamaktan					
Bilgilerimi öğrenciye aktaramamaktan					
Öğrencilerimin mesleki bilgimi yetersiz bulmalarından					
Öğrencilerimin derse ilgisini çekememekten					
Öğrencilerimin bilemeyeceğim bir soruyu sorduklarında panik yaşamaktan					
Hazırlıksız derse girmekten					
Ders öncesi derse gireceğim için huzursuzluk yaşamak					
Derste bilgi ve becerilerimi öğrencilerime aktaramamaktan					
Öğrencilerime etkin değerlendirme yöntemleriygulayamamaktan					
Bireysel farklılıkları göz önüne alarak ders işleyememekten					
Derslerimde öğretim yöntem ve tekniklerini yerinde kullanamamaktan					
Sınıfta öğretimi organize edememekten					
Sınıfta otorite sağlayamamaktan					
Etkin bir sınıf yönetimi için yeterli olamamaktan					
Mesleğimden elde edeceğim gelir ile normal bir yaşantıya sahip olamayacağımdan					
Mesleğimden elde edeceğim gelir ile ailemin ihtiyaçlarını karşılayamamaktan					
Toplumda mesleğime yönelik saygının azalmasından					
Mesleğimde kendimi geliştireceğim olanakları bulamamaktan					
Mesleğimi yaptığım yerde sosyal ve kültürel faaliyetlerin kısıtlı olmasından					
Çalışma (sınıf) ortamının mesleğimi yapmaya uygun olmamasından					
Gelirim yetersiz olmasından dolayı sosyal ve kültürel faaliyetlerimin kısıtlanmasından					
Öğrencilerimle iletişim kuramamaktan					

Öğrencilerimden saygı görememekten					
Öğrencilerimin sorunlarının farkına varamamaktan					
Öğrencilerimle empati kuramamaktan					
Öğrencilerimin beni sevmemesinden					
Problemlı öğrenciler ile başa çıkamamaktan					
Meslektaşlarım ile iletişim kuramamaktan					
Okulda öğrenci veya meslektaşlarım tarafından şiddete maruz kalmaktan					
Sınıfta ders anlatırken kontrol amaçlı (okul müdürü, müfettiş vs. tarafından) izleniyor olmaktan					
Meslektaşlarımın alan bilgimi yetersiz bulmasından					
Velilerin beni yetersiz bulmasından					
Öğrendiğim bilgi ve becerilerin bana yeterli olacağını düşünerek kendimi yenileyememekten					
Sıkıcı bir öğretmen olmaktan					
Öğrenciye iyi bir model olamamaktan					
Okulda benden beklenen mesleğimin gerektirdiği özellikleri taşıyamamaktan					
Atama sınavından düşük not almaktan					
Atama sınavı sonucu herhangi bir yere atanamamaktan					
Atama sınavı sonucu istediğim bir yere atanamamaktan					
Öğretmenlik mesleğini seçtiğimden dolayı pişman olmaktan					
İstemediğim bir bölgede/şehirde görev yapmaktan					
Görev yaptığım çevreye uyum sağlayamamaktan					
Okul yönetimi ile problem yaşamaktan					
Okul yönetiminin bana adil davranmamasından					
Okulda ders araç gereçlerinin yetersiz olmasından					

EK-4. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Güçlü, zayıf yönlerimin ve yeteneklerimin farkındayım					
2	Okuduğum bölüm kariyerimi planlama ve geliştirmemde olanak sağlıyor ve hedefime ulaşmamı sağlıyor					
3	Seçtiğim pozisyon kariyer planımı yapmamı sağladı					
4	İleride çalışacağım kurumda farklılıklar yaratmak ve dinamik olmak isterim					
5	Kariyer hedefime ulaşmak için izleyeceğim yolun farkındayım					
6	Kariyer planlaması yapmak seçenekleri belirlediğini ve kariyerimle ilgili belirsizlikleri ortadan kaldırdığını düşünüyorum					
7	Kariyer hedefimi ilgi ve yeteneklerime göre belirlerim					
8	Kariyer planlarıma göre hedefe odaklandığımı düşünüyorum					
9	Çalışacağım yerin pozitif ve negatif yönlerini araştırdım biliyorum					
10	Kariyer planlaması yaparken sadece hiyerarşik olarak yükselmeyeceğimi aynı zamanda yeteneklerimi geliştireceğimi biliyorum					
11	Sportif becerilerim kariyer planlaması yapmamda yol gösterici olmaktadır					
12	Seçtiğim mesleğin geleceği hakkında bilgi sahibiyim					
13	Mesleğimin ilerleme olanaklarını biliyorum					
14	Mesleğimde istenen bilgi ve becerilerin farkındayım					
15	Kariyer yolumda önüme çıkacak engelleri aşabileceğimi düşünüyorum					
16	Kariyer hedefime ulaşmak için aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum					
17	Mesleğimle ilgili olayları yakından takip ediyorum					
18	Kariyerim için seminer, kurs ve sempozyumlara katılıyorum					
19	Okuldaki olanaklar kariyer planlamamı gerçekleştirmek için yeterlidir					
20	Seçtiğim meslek ile uyumlu olduğumu düşünüyorum					
21	Mesleğimde başarılı olabilmem için kariyer planlamasının önemli olduğunu biliyorum					
22	Kariyerime ulaşmamda önüme çıkacak her türlü engeli aşacağıma inanıyorum					
23	Kariyerimi düşünmek bana ilham veriyor					



Eğitimde, bilimde, sanatta çağdaş...

