

**Bedensal Eğitimi ğretmen Adaylarının
Okul Deneyimi Dersi
Algıları ve Kariyer Tercihleri:
Çevresel ve Mesleki Faktörler**

Osman Orman • Enes Beltekin



Beden Eğitimi Öğretmen
Adaylarının Okul
Deneyimi Dersi Algıları
ve Kariyer Tercihleri:
Çevresel ve Mesleki
Faktörler

Osman Orman • Enes Beltekin

Editörler

Ramazan Arslanboğa • Hayati Arslan



Published by

Özgür Yayın-Dağıtım Co. Ltd.

Certificate Number: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şehitkamil/Gaziantep

☎ +90.850 260 09 97

📞 +90.532 289 82 15

🌐 www.ozgur yayinlari.com

✉ info@ozgur yayinlari.com

Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Okul Deneyimi Dersi Algıları ve Kariyer Tercihleri: Çevresel ve Mesleki Faktörler

Osman Orman • Enes Beltekin

Editörler: Ramazan Arslanboğa • Hayati Arslan

Language: Turkish

Publication Date: 2025

Cover paint by Mehmet Çakır

Cover design and image licensed under CC BY-NC 4.0

Print and digital versions typeset by Çizgi Medya Co. Ltd.

ISBN (PDF): 978-625-5958-75-4

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub705>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

This license allows for copying any part of the work for personal use, not commercial use, providing author attribution is clearly stated.

Suggested citation:

Orman, O., Beltekin, E., Arslanboğa, R. (ed), Arslan, H. (ed) (2025). *Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Okul Deneyimi Dersi Algıları ve Kariyer Tercihleri: Çevresel ve Mesleki Faktörler*.

Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub705>. License: CC-BY-NC 4.0

The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://www.ozgur yayinlari.com/>



Bu kitap Yöktez 910867 numaralı Osman ORMAN'ın Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Okul Deneyimi Dersine Yönelik Tutumları ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı Doç. Dr. Enes BELTEKİN danışmanlığında yaptığı Yüksek Lisans tez çalışmasında üretilmiştir.

İçindekiler

Simge ve Kısaltmalar Dizini	vii
1. Giriş	1
2. Genel Bilgiler	5
Eğitim	5
Beden Eğitimi ve Spor Kavramları	7
Öğretmenlik Mesleği	16
Beden Eğitimi Öğretmenliği	18
Okul Dencyimi Eğitimi	19
Kariyer Kavramı	22
Kariyer Basamakları	25
Kariyer Geliştirme	26
Kariyer Yönetimi	28
Kariyer Planlaması	29
Kariyer Kararını Etkileyen Unsurlar	31
Kariyer Kararını Etkilemede Aile Faktörü	35
3. Gereç ve Yöntem	39
Araştırmanın Yöntemi	39
Araştırmanın Amacı	39

Araştırmanın Önemi	40
Araştırmanın Sınırlılıkları	40
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
Veri Toplama Araçları	43
İstatistiksel Analizler	48
4. Bulgular	51
5. Tartışma	63
6. Sonuç ve Öneriler	73
Kaynaklar	77

Simge ve Kısaltmalar Dizini

%	: Yüzde
BES	: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Katılımcı Sayısı
p	: Anlamlılık Değeri
r	: Korelasyon Kat Sayısı
sd	: Sıra Değeri
SS	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
\bar{x}	: Aritmetik Ortalama
x^2	: Ki-kare Değeri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

1. Giriş

Bilgi çağının yaşandığı günümüz dünyasında, gelişmiş ülkeler arasında yer alma savaşı tüm dünya ülkeleri arasında büyük bir hızla devam etmektedir. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkeler bu mücadelede önde gelmenin temel şartını, eğitime sağlanan destek ve yatırım ile eğitimde kaliteyi yükseltmek olarak görmektedir. Bu ülkelerin, eğitimde kaliteyi artırmada önemli rol oynayacak olan öğretmenlerin eğitimine verdikleri değer dikkat çekici seviyelerdedir. Günümüzde bilgi toplumlarının oluşmasında ve şekillenmesinde öğretmenlere önemli görevler düşmektedir. Ancak öğretmenlerin bu önemli görevlerde aktif rol almasında belirli yeterliliklere ihtiyaç olduğu aşikârdır. Lisans düzeyinde ilgili alan bilgileri bakımından belirli yeterliliklere ulaşan öğretmen adayının bu birikimlerini okul deneyimi dersleriyle yoğurması gerekmektedir. Bu amaçla öğretmen eğitiminde formasyon derslerine ve uygulama çalışmalarına önemli ölçüde yer verilmektedir (Tekeli 2004).

Üniversite yılları, genç bireylerin gelişimlerine önemli katkılar sağlayabileceği verimli bir dönem, farklı duyguları

yaşayabileceği bir ortam, meslek edinme ve kariyer planlamasına dair gerekli ön hazırlıkları sağlama noktasında katkılar sunan ve insan hayatında önemli bir yer edinen zaman dilimi olarak tanımlanabilir. Meslek seçimine dair önemli kararların alındığı ve kariyer hedeflerinin belirlendiği bu süreçte ülkelerin yaşadığı ekonomik krizler sonucu ortaya çıkabilen iş fırsatlarındaki azalmalar vb. durumlar genç bireylerin kariyer kaygısı yaşamalarına sebep olabilir (Araz ve ark., 2022).

Kariyer; İnsan hayatı boyunca karşı karşıya kalınan, kişilerin çalışma, uğraşı ve yaşamsal faaliyetlerinin etkileşim içinde olması ve seyretmesi nihayetinde meydana gelen durum ve ilerleme evresinde, daha çok iş ve çalışma biçimi rollerinin ilerlemesini, durağanlaşmasını ve gerilemeye uğramasını kapsayan bir süreçtir (Kuzgun 2003).

Günümüz insanlarında akademik başarı ve başarıya ilişkin temenniler kişilerin yaşamlarını doğrudan veya diğer etmenler yönüyle etkilemektedir. Başarı, hedeflenen zirveye ulaşma, hayal edilen amaca erişme, arzulananı elde etme şeklinde tanımlanabilir. Eğitim penceresinden düşündüğümüzde ise başarı; program amaçlarıyla tutarlı davranışların tamamıdır (Demirtaş ve Çınar 2004).

Ülkemizde öğretmen olacaklarda gün yüzüne çıkarılmak istenen davranış değişiklikleri yalnızca fakültelerde görev yapan bilime katkı sunan bireylerin yükümlülüğü olmaktan çıkmıştır. Bilindiği üzere 1994-1998 zaman aralığında yürütülen Yüksek Öğretim Kurumu - Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi ile Eğitim Fakülteleri yeni bir yapıya kavuşturulmuş ve 1998-1999 Eğitim Öğretim sezonundan itibaren yeterliliği ön planda tutan eğitim modeli hayata geçirilmiştir. Bu yenilik ile beraber öğretmenleri okullarda yaptığı işler; okul deneyimi I, okul

deneyimi II ve öğretmenlik uygulaması şeklinde üç başlık halinde uygulanmaya başlanmıştır (Topkaya ve Yalın 2005).

Mesleki seçim, insanların seçimleri içerisinde en ehemmiyetli olanlarından. Çünkü insanın yaptığı iş yalnızca kişisel yaşamında değil, çevresi ile sürdürdüğü ilişkilerinde de önemli bir role sahiptir. İnsanın yaşadığı çevrede edindiği statüde yaptığı mesleğin önemli bir yeri vardır. Günümüzde teknoloji ve sanayide meydana gelen sürekli değişim ve dönüşümler toplumlarda yeni iş olanaklarının türemesine, bunların da iş dünyasında alternatif artışına, karmaşık bir hal almasına sebep olmaktadır. Bu kadar hızlı gelişen bir süreçte iş hayatında ekonomik yaşam ne şekilde olacak, küreselleşme hangi seviyelere çıkmış olacak, tüm bunlara entegre olamayacak insanların durumu ne olacak gibi soruların yanıtı önemli ölçüde değer kazanmıştır. Mesleki tercihlerdeki dikkatli ve temkinli davranışlar her zamankinden çok daha ehemmiyet kazanmıştır (Özsoy 2003). Bu araştırma; üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültelerinde öğrenim gören ve formasyon alan öğretmen adaylarının okul deneyimleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi incelemek, bu olgulara karşı tutumlarını belirlemek ve değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmadan çıkarılacak olan sonuçlar, akademik anlamda okul deneyimi ve kariyer tercihleri için ilgililerin tavır ve tutumlarının tespit edilmesi, sebeplerinin ortaya konması açısından fikir sahibi olmamıza vesile olacaktır.

2. Genel Bilgiler

2.1. Eğitim

Eğitim, toplumlarla birlikte süregelen, varlığını koruyan ve canlı bir kavramdır. Eğitim kavramını tüm toplumlarda ve birçok literatürde çeşitli şekillerde tanımlamak mümkündür.

Ertürk'e göre "Eğitim, kişilerin hal ve hareketlerinde yaşantısı doğrultusunda bilinçli olarak gözle görülür bir değişim meydana gelmesidir" (Ertürk 1972).

"Eğitim, daha önce belirlenmiş usuller doğrultusunda insanların davranışlarında bir takım gelişmeleri ortaya çıkarmaya yarayan planlı tesirler bütünüdür" (Oğuzkan 1974).

Son dönemin ünlü eğitimci kişiliklerinden "deneysel" okulun kurucusu J. Dewey'e göre ise "eğitim kelimesinin temel olarak, "sevketme", "yönelme" ve "yükseltme" gibi anlamlarla ifade edilmektedir. Eğitim sürecinin sonucu incelendiğinde eğitimden, şekillendirici ve yapıcı faaliyetler bütünü, yani toplumsal eylemlerin akışına göre şekil verme etkinliği olarak bahsedilebilir" (Dewey 1996).

“Eğitim; bilgilerin, becerilerin, davranış ve alışkanlıklar kazandırması, kişilerin sahip olduğu güçlü tarafların gelişimi, prensipler katmak, kişiliğini oluşturmak, ilgilerini belirlemek ve güçlü yönleri doğrultusunda doğru işe sahip olmak, topluma adapte olmak ve yeniliklere kucak açmayı kazandırma süreci şeklinde de tanımlanmaktadır” (Kemertaş 1997).

Bir toplumun finansal, kültürel ve sosyal açıdan ilerlemişliği, eğitim sisteminin gelişime ayak uydurmasıyla yakın temastır (Katrancı 2008). Bu durum toplumların her döneminde var olduğu gibi yirmi birinci yüzyılda da eğitimi; her bireyin, her ailenin ve her toplumun vazgeçemeyeceği bir yere taşır (Topbaş 2001).

Atatürk, eğitimin önemini “Eğitim; bir toplumu özgür, bağımsız, şanlı ve ulu bir ulus halinde yaşatır veya esarete ve sefalete sürükler” sözleriyle değinmektedir (Celep 2007). Öte yandan eğitimin değişik şekillerde algılanıp farklı tanımları da yapılmıştır. Örneğin; Aristo eğitimi, kişinin ahlaki davranışlar edinme aracı olarak görürken, Çiçeno, insan beyninin disipline edilmesi; Descartes, aklın etkin kullanılmasını öğrenme; Rousseau, doğuştan insanda var olmayan yetişkinlerce kazandırılan her şey, Kant ise insanın eğitim sayesinde insan olabileceği fikri üzerinde durmuştur (Şişman 2008).

Eğitimin günümüzdeki karşılığı ise kişilerin duygu ve davranışlarında çeşitli amaçlara göre değişiklik meydana gelmesini kapsar. 1950’lerde ortaya çıkardığı yaklaşımla program geliştirme alanına önemli destekler sunan Tyler, eğitimi, “insanların davranış şekillerini değiştirme süreci şeklinde tanımlamış, bu tanım günümüze kadar etkili bir şekilde ulaşıp ve toplumca benimsenmiştir. Eğitimin, davranışları şekillendirme ve yeni davranışlar kazanma süreci şeklinde tanımlanması, eğitim programının dinamik

ve süregelen bir yapıda gerçekleşen yaşamsal faaliyetlerin tamamı olarak görülmesine neden olmuştur. Bundan ötürü program geliştirme faaliyetlerinde ağırlık daha çok öğretim - öğrenme süreçleri üzerinde yoğunlaşmıştır (Celep 2007).

Eğitimle ilişkili tüm planlı işler, belirli kazanımlara erişmek ve birtakım işleri hayata geçirmek içindir. Toplumların eğitim sistemlerinde rehber edindikleri bir eğitim felsefesi ve bu felsefe doğrultusunda yetiştirilmek istenen bir insan modeli bulunmaktadır. Farklı eğitim felsefeleri, eğitimde amaç, içerik, zaman, metot, ortam gibi konularda çeşitli noktalara parmak basar ve eğitimin amaç ve işlevleri bu eğitim felsefesi içinde kendine yer bulur (Şişman 2007).

Eğitim bir sistemdir ve onu bir araya getiren değişkenler vardır. Bu değişkenler; girdi, işlem, çıktı ve dönüştür. Maksatlı, plan ve programlar doğrultusunda ele alındığında, eğitim; formal ve informal olarak ikiye ayrılır. Önceden planlı programlı bir şekilde oluşan formal eğitim ise örgün ve yaygın olarak ikiye ayrılır. Örgün eğitim, belirli yaş aralıklarına yönelik çeşitli aşamaları sırasıyla izleyen eğitim şeklidir. Yaygın eğitim ise örgün eğitimden faydalanamayan kişilere bir meslek kazandırmak ve bu kişileri geliştirmek, yenilikleri seyredebilmelerini sağlamaya yönelik mevcutta bulunan eğitim şekli olduğu belirtilmektedir.

2.2. Beden Eğitimi ve Spor Kavramları

Beden eğitimi, kişiye bedensel, zihinsel ve davranış faktörlerinin fiziksel faaliyetler yoluyla kişilerin gelişimine katkı sunar. Beden terbiyesinden kişideki iş yapabilme potansiyelini ve olumsuzluklara göğüs gerebilme özelliğiyle kişideki değişken davranışların erdemlilik evresi olarak bahsedilebilir (Tekin ve ark. 2009). Ayrıca bireyin bedensel aktivite yoluyla sağlıklı, zinde ve kişilikli insanlara paralellik göstererek aynı zamanda kişisel eğitime çok katkı sunduğu

söylenbilir (Yaldız 2013). Beden eğitiminde beden ve ruh sağlığı önemlidir ve bunun yanında sağlıklı bir kişilik algısı sağlamak da beden eğitimi ile mümkün olabilir. Başka bir deyişle beden eğitimi bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığının iyileştirilmesi, olumlu karakter geliştirilmesi, ruhsal açıdan kendini mutlu ve iyi hissetmesi, toplumsal olarak benimsenmiş millî değerlere bağlı yetiştirilmesi ile alakalı olan etkili bir eğitim faaliyeti şeklinde tanımlanabilir (MEB 2000).

Beden eğitimi ve sporun kapsamı, her çeşit hareket yeteneğini ve bu yeteneğin her çeşidini kapsar. Ulaşılması hayal edilen insan vücudunu eğitme düşüncesi, evrendeki insanlığın var oluşu gibi eski kabul edilirse, genel eğitim hususunda yapılan açıklamaları, kavram ve tanımlamaları ilişkilendirerek belirli tanımlarla ifade etmek bir zorunluluk olacaktır. Beden eğitimi ve spor, bireyin varoluşu gibi geçmişe dayandığından insan vücudunun çok önceden bu yana istenilen amaç doğrultusunda geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu açıklamalara ek olarak, beden eğitimi şu şekilde açıklanabilir; beden eğitimi, bedensel, duyu durumu, sosyal ve zihinsel değişim ve gelişimi beden eğitiminin amaçları doğrultusunda fiziksel faaliyetlere katılarak kişinin davranışlarını şekillendirme sürecidir (Tamer ve Pulur 2001).

Spor, “dispoarte” ve “desport” sözcüklerinden türetilmiştir. Etimolojik olarak Latince olduğu bilinen sözcüğün kelime anlamı ise dağıtmak, birbirinden ayırmaktır. Bu kelimeyle ilgili araştırma yapanlar kelimenin 17. yüzyıldan itibaren değiştirilerek “sport” biçiminde kullanıldığını belirtmektedir. Şahin (2009)’e göre spor, bireysel olarak ve grup oyunları şeklinde, genellikle bazı yarışma kuralları çerçevesinde yapılan, kısa süreli ve fayda beklenmeyen fiziksel hareketlerdir (Şahin 2009). Spor; sosyal alanda ve kişilerarası ilişkilerde bireylerin davranışlarının düzenlenmesi

olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle spor, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlığını korumalarına yardımcı olan, zihinsel ve psikomotor becerilerini geliştirmelerini sağlayan eğitim öğretim etkinliği şeklinde açıklanmaktadır. En genel anlamda spor sosyal, eğitsel ve biyolojik bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Ölmez 2010).

Zaman içinde spor, kitlesel olarak kabul gören, yakın dönemden itibaren birçok ülkede önem kazanan bir kavram haline gelmiş bununla birlikte spor müsabakalarının uluslararası boyutta önem kazanması da söz konusu olmuştur. İzleyenler, yapanlar kadar sevinmiş ya da üzülmiş, duygusal birliktelik hatta gönül bağı oluşmuştur. Bütün bunlar sporun yalnızca spordan ibaret olmadığını, sosyolojik boyutunun olduğunu da ortaya koymaktadır (Aytan 2010). Sporun günümüzdeki ifade edilişi ile programlı eğitim çalışmaları şekline kavuşması ve eğitim kurumlarında bireylere aktarılması insanların bir araya gelmesi ile başlamıştır. Kısa zaman önceye kadar spor faaliyetlerinin yapılma nedenlerine bakıldığında, yani spordaki amacın, tanımın neyi ifade ettiği sorulduğunda sadece bedensel etkilerin eğitimi şeklinde algılanmış; zihinsel, duyuşsal ve toplumsal niteliklerin tanım ve amaçlarda bulunmadığı görülmüştür. Oysaki sporun, yalnızca kişinin bedenini değil, genetik, bilişsel, duyuşsal niteliklerini geliştirmek için gereksinimi olan araç ve uğraşlar bütünü olduğunu söylemek mümkündür (Demirhan 2003).

2.2.1. Beden Eğitimi ve Sporun Eğitim ile İlişkisi

Beden eğitimi, eğitim sisteminin hayati değere sahip etkili bir olgusu şeklinde ifade edilmektedir. Kişinin oyun yoluyla eğlenme hakkı, genel fiziksel etkinlikleri serbest bir şekilde eğitim hayatı boyunca yapabilmesine olanak sağlanmasının yanında öğrencinin etkinliklerden hoşnut kalmasını da sağlar. Sağlıklı olmanın okul hayatı içinde fiziksel etkinlikler yoluyla verilmesi de spor dersleri ile gerçekleştiğinden söz edilebilir

(Özmen 1988; Öncü 2007; Ekici ve ark., 2011). Bu anlamda sporu; her yaşta ve durumdaki insanı birçok alanda hayata hazırlıklı tutmayı amaç haline getiren günümüz koşullarına ayak uyduran ve kabul gören eğitimsel faaliyetlerin kıymetli unsuru şeklinde tasvir etmek mümkündür (Öztürk 1998). Eğitim ile spor olgusu birbirini olumlu anlamda etkiler ve aralarında bütünleştirici, birleştirici bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Spora dair yapılan eğitimde, spor hedeftir ve en aktif biçimde yürütülebilmesi yönüyle eğitim olgusundan faydalanılır. Eğitime dair yapılan spor ise, eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için kullanılan yöntemlerden yalnızca bir tanesidir, büyük ihtimalle en keyiflisi ve etkin bir biçimde yürütüldüğünde en verimli şekilde ifade edilmektedir (Öncü 2007).

2.2.2. Beden Eğitimi ve Sporun Amacı ve Önemi

Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki kurum ve kuruluşlarda beden terbiyesi ve sporun kabul gören prensipleri şu şekildedir: Atatürk ilke ve inkılapları, Millî Eğitim Temel Kanunu, Türk millî eğitiminin ana prensipleri ve anayasası ışığında; öğrencilerin bedensel ve zihinsel gelişimlerini sağlamak, ülkelerinin kültür ve değerlerine bağlı kişiliklere sahip, sağlığı yerinde, mutlu, olumlu bakış açısına sahip, dürüst, yaratıcı ve üreten bireyler olarak kişisel ve sosyal yönden geliştirmek, insan haklarına saygılı, demokrasinin temel ilkeleri doğrultusunda adım atan bireyler yetiştirmek beden eğitimi ve spor dersinin en temel gayesidir. Bu genel amaçlar şunlardır (MEB 2000):

- Mustafa Kemal Atatürk'ün ve düşünürlerin sporla ilgili sözlerini yorumlayabilme becerisi.
- Vücudun tüm organlarını ve sistemlerini seviyesine göre güçlendirme ve geliştirme becerisi.

- Sinirlerin, kasların ve eklemlerin koordinasyonunu sağlayabilme becerisi.
- Vücudun fizyolojik olarak doğru pozisyonunda duruş alışkanlığı geliştirebilme.
- Fiziksel aktivite ve sporla ilgili temel davranışsal becerileri kazanma becerisi edinebilme.
- Müzik ve ritme eşlik edebilme.
- Halk oyunları ile ilgili bilgi ve becerileri kazanma ve bu oyunları uygulamaya istekli ve cesaretli olma.
- Ulusal günlerin anlam ve önemini anlayabilme ve törene katılmaya istekli olma.
- Spor ve fiziksel aktivitenin insan sağlığına faydalarını anlayabilme, boş zamanlarını fiziksel aktivitelere ayırmaya hevesli olma.
- İlk yardım ile gerekli sağlık kurallarıyla ilgili istendik davranış değişikliklerini kazanma.
- Tabiatın sunduğu imkânlardan yararlanabilme.
- Diğer bireylerle grup çalışması yapabilme.
- Sorumluluk sahibi olma, görev üstlenebilme, liderlik yapabilme, grup kurallarına uyum sağlayabilme.
- Kararları zamanında ve güvenle alabilme.
- Fair-play ruhuna tam anlamıyla sahip olabilme.
- Sporda kullanılan ekipmanları tanıma, spor yapılan mekânlar ile ilgili bilinçlenme ve tüm bu olguları yetkin bir biçimde kullanabilir olma.
- Fiziksel aktivite süreçleri boyunca ve şahsi hayatında demokratik olabilme.

- Toplum hizmetine kullanılan her alanı ve ekipmanı doğru kullanabilme ve koruyabilme şeklinde ifade edilmektedir.

Beden eğitimi ve spor dersi, bireylerin bilişsel ve fiziksel gelişmelerine katkı sağlar. Bu gelişmelerle uyumlu olmasına yardımcı olur. Böylece bireylerin sağlıklı ve mutlu olmasına yardımcı olur. Toplumun beden eğitimi ve spor faaliyetlerine katılım göstermeleri, sonucunda da kazanacakları başarılarla hem kendilerini tanıtmaya hem de ülkelerine hizmet etmiş olma boyutu unutulmamalı ve bunun önemi bilinmelidir (İnal 2003). Beden eğitimi ve spor dersinin öğrencilerin sınav kaygısını azaltıcı, stresle baş etmeyi sağlayıcı, öğrenme etkililiğini artırıcı rolü de unutulmamalıdır (Bozkurt 2003). Beden eğitimi ve sporun önemine dikkat çekilirken genel eğitimin göz ardı edilemeyecek bir bölümü olduğu, öğrencilerin sağlıklı beden gelişimlerinde, ruhsal ve psikolojik gelişimlerinde, sosyal iletişim becerilerinde son derece önemli olduğu ifade edilmiştir (Harmandar 2004). Başka bir çalışma beden eğitiminin önemini şu şekilde ortaya koymuştur: Bedenin yapısal özelliklerinin ve içe vurukluğunun iyileştirilmesi, dengeli bir gelişim için kontrolün kas ve eklemler üzerinde de olması, ölçülü bir gelişimin sağlanabilmesi, okul sonrasında da fiziki gücün ekonomik kullanılabilmesi, beden eğitiminin önemini ortaya koyar (Haywood 1989). Dünyada meydana gelen olaylar, ailenin çocuga bakışında değişikliğe neden olmuştur. Bu değişimde çocukların arzuları, bilişsel, duyuşsal, psikomotor becerileri, gelişim dönemleri önem taşımakta (Dağdelen ve Kösterelioğlu 2015) ve Dünya Sağlık Örgütü de iyi oluşun fiziki faaliyetler yoluyla kazanılacağını önermektedir. Bu tavsiyeler doğrultusunda; 5-17 yaş arasındaki çocukların fiziksel gelişimlerinin olumlu yönde olması için her gün azami 60 dakika, her hafta azami 3 defa spor yapmaları

gerektiği söylenmektedir (World Health Organization 2007).

Amerika Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Birliği beden eğitimi ve spor etkinliklerinin bireylere edindireceği ana becerileri şu şekilde listelemiştir (Karadağ 2012);

- Fiziksel aktiviteye etkin katılım gösteren birey, bazı sporları uygulamak için lazım olan kabiliyetleri kazanır.
- Beden eğitimi ve spor ile aktif bir yaşam geçiren bireyler, sağlıklı bedene sahip olma duygusunu edinir.
- Fiziksel aktiviteler yolu ile aktif bir hayat sürdüren bireyler, bir spora özgü olan veya olmayan psikomotor becerileri geliştirir.
- Sportif egzersizler ile aktif bir hayatı olan bireyler, belirli aralıklarla yapılan sporun ehemmiyetini kavrar ve şahsi beden sağlığına katkıda bulunmayı öğrenir.
- Beden eğitimi ve spor yoluyla aktif bir yaşama sahip bireyler, insan bedenine zarar veren alışkanlıklardan kaçınır.
- Bedensel ve sportif faaliyetler ile aktif bir şekilde ilgilenen bireyler, kendine güvenmeyi öğrenir.
- Spor ve hareketli aktiviteler ile uğraşan bireyler, fiziksel aktivite ve sporların ana özelliklerini ve göze hoş görünen taraflarını kavrar.
- Beden eğitimi ve spora aktif bir şekilde zaman ayıran bireyler, bireysel becerilerine katkı sağlar.

2.2.3. Beden Eğitimi ve Spor Dersinin Dünyadaki Tarihsel Gelişimi

İnsan bedeninin canlı hedefler doğrultusunda eğitilmesi fikri, insanlık tarihinin macerası ile doğrudan ilişkilidir. İnsanlar, İnsanlık tarihinin başlarından itibaren, fiziksel kuvvet yoksunluğuna uğrayabilecekleri doğa şartlarını ve doğada yaşayan canlıları mağlubiyete uğratma çıkarları ışığında kullanmak için birtakım savunma mekanizmaları geliştirmişlerdir. Tarihsel zaman döngüsünde farklı uygarlıklar oluşturmaya başlayan insanlar, mücadele içinde oldukları oluşumlara galip gelmek adına kaba kuvvet ve üstünlük çabası içinde olmuşlardır. Başlangıçta sergilenen bu çabalarda, silahların olmayışı, olanların tesir etmemesi nedeniyle, kuvvet unsurlarına dayalı ve fiziksel güç önemli ölçüde hâkimiyet sağlamıştır. Nitekim rakiplerine ve hayvan karşılaşmalarına galip gelebilmenin etkili yollarını bularak hayata tutunmak bir zorunluluktur. Bu uğurda kullanılan materyaller bile bedensel güç gerektiriyordu. Bireyler, başlangıçta normal tepkiler sergileyerek doğadaki tehlikelerden korunmaya yönelik aktiviteleri, zamanla sistemli bir halde sonraki kuşaklara öğretmeye ve empoze etmeye başladılar. Nihayetinde günümüz kuşaklarına teknik ve taktikleri gelişerek gelen spor dallarının temelleri atılmış oldu. Güreş, okçuluk ve savunma sporları gibi sportif oluşumlar bunun birer örneğidir. İlk dönemlerde sadece bir savunma ve savaş stratejisi şeklinde uygulanan spor dalları, kavimler şekil aldıkça ve milletlerarası etkileşimler geliştikçe, bu doğrultuda dostluk, rekabet ve eğlenceli aktiviteler barındıran faaliyetler haline gelmeye başlamışlardır. Her toplum ikamet ettiği coğrafyanın, iklimin, sosyal ve kültürel yapısının etkisi ile insan yapısına uygun spor branşlarını geliştirmiştir. İnsan toplulukları arasındaki ilişkiler geliştikçe, spor, bu ilişkilerin barışçıl hedefler ışığında kullanılmasının temel aracı olmuştur. Tarih boyunca üstlendiği bu önemli

görevi sürdüren spor, modern zamanda düzenlenen müsabakalar ile daha büyük organizasyonlar ve eğlenceli etkinlikler şekline dönüşmüştür. Olimpiyat oyunları, dünya şampiyonaları, kıtalar içi ve kıtalar arası düzenlenen sportif turnuvalar bunun en önemli göstergeleridir. Ülkemizde ‘beden eğitimi kavramı’ 19.yy ortaya çıkmış ancak bilimsel olarak ‘beden eğitimi’ ilkeleri 1960’lı yılların ortasında ortaya konmuştur (MEB 2010).

2.2.4. Beden Eğitimi ve Spor Dersinin Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyet dönemi öncesinde yapılan yenilik akımları ile Avrupa ülkelerinde etkili olan yenilikler Osmanlı Devleti’ni de etkisi altına almış ve Sultan Abdülmecit döneminde 1839’da ilan edilen Tanzimat Fermanı ile birlikte okullarda “Jinnastik” spor branşında 1864 yılında ilk fiziksel faaliyetler uygulanmaya koyulmuştur (Sunay ve Tuncel 1999).

Ülkemizde beden eğitimi ve spor öğretmenlerine göreve başlamadan önce eğitim veren kurum ve kuruluşların, ilk ortaya çıkışları Cumhuriyet öncesine dayanmaktadır. Özellikle beden eğitimi derslerinin ilk defa 1864 yılında Harbiye ve Askeri İdadiler’de, 1884 senesinden sonra Bahriye Mektebi’nde, 1914 yılında medrese ve askeri okullarda ders niteliği taşımasından sonra, beden eğitimi öğretmenlerinin yetiştirilmesi gerektiği fikri önem kazanmaya başlamıştır (Bilge 1995).

Galatasaray Lisesinde belli bir zaman diliminde beden eğitimi öğretmenliği görevi yürüten yabancı uyruklu öğretmenlerden ders alan ve kendini yetiştiren Faik Bey (Faik Üstünidman), o zaman diliminde beden eğitimi öğretmenliği okul deneyimi dersi eğitimi veren resmi bir yapı bulunmadığından, okulu bitirdikten hemen sonra Galatasaray Lisesi Jinnastik eğitimliği görevini üstlenmiş

ve 45 yılı aşkın bir süre görev yapmış, bu görevi ile 1869 yılında sivil okullarda ilk beden eğitimi öğretmeni olma ünvanına erişmiştir. Faik Üstünidman'ı Selim Sırrı Tarcan (1908), Vildan Aşır Savaşır (1925) takip etmişlerdir (Sunay ve Tuncel 1999).

1908 senesinde Selim Sırrı Tarcan'ın Terbiye-i Bedeniye Mektebi'ni kazandırmasıyla başlayan Beden Eğitimi Öğretmeni yetiştirme çabaları, 1932 yılında Gazi Eğitim Enstitüsüne bağlı Beden Eğitimi Bölümünün kurulmasıyla süregelmiş, üniversiteler düzeyinde Ege Üniversitesinde 1976 yılında açılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile sürdürülmüştür. 1982 yılında Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) ile birlikte Eğitim Enstitüleri, Spor Akademileri ve Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu bir çatı altında toplanarak, üniversitede Eğitim Fakülteleri bünyesinde Beden Eğitim ve Spor Bölümüne dönüştürülmüştür. 1992 yılında ise Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları açılmış ve Eğitim Fakültelerine bağlı birtakım Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları şeklinde eğitimlerini sürdürmüşlerdir (Tanılkan ve Sunay 2002).

2.3. Öğretmenlik Mesleği

Eğitim yapılanmasının asıl amacı o ülkenin kalifiyeli insan gücünü ortaya çıkarmak ve insanlarına ulusalcı eğitim vermektir. Bunu yapmak için bütün eğitim yapılanması, yetiştireceği insan tipini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında tespit ederek eğitim faaliyetlerini bu amaca göre inşa etmektedir (Karagözoğlu 2003). Toplumun temel taşlarından birisi olan eğitim, bütün milletlerin temel problemlerinin başında bulunmaktadır. Bu temel sorunun ana çözüm kişisi de hiç şüphesiz öğretmenlerdir (Çelikten ve ark. 2005).

Eğitimle ilgili ana Kanun'un 43. maddesine; öğretmenler, topyekûn eğitim - öğretimle ilişkili yönetsel görevleri üstlenen ihtisaslaştıkları mesleğini icra etmektedirler. Öğretmenlik mesleğinde görev alanlar bu görevleri ülkemize has eğitim modelinin temel gayesine, ülke esaslarına ve dinamiklere uygun biçimde aktarmakla da yükümlüdür. Başka bir tanımla öğretmenlik; araştırmaların sonucunda gelişmiş, devlet eğitim politikasını uygulama boyutuna geçiren, uygulamanın neticeleriyle bu politikaya etki eden, eğitim alanında uzmanlık araştırmalarından faydalanan fakat eş zamanlı biçimde bu araştırmalara çözüm üreten en önemli meslek grubudur (Yılman ve ark. 2001). Öğretmen kavramı 1982 Anayasası çerçevesinde incelendiğinde; Atatürk'ün ilke ve inkılaplarının doğrultusunda, çağdaş bilim/egitim temellerince öğretimi-egitimi sürdüren, dilimize oldukça hâkim ve öğrencilerini de bu doğrultuda eğiten, araştırmayı ve incelemeyi alışkanlık edinmiş, anayasada yer alan yasalara sadık kalmakla birlikte görevini sürdüren kişiler olmalıdırlar (Yasa ve ark. 2001).

Öğretmen bireylerin görevleri ve sorumlulukları, genel anlamda yazılı kurallar çerçevesinde sabittir. Ülkemizdeki ortaöğretim kurumları dâhilinde görev alan öğretmenlerin tüm görevleri/sorumlulukları "Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği"nde tanımlanmıştır. Bu bağlamda tüm öğretmenlerin görevleri/sorumlulukları; (1) genel sorumluluklar, (2) öğretime yönelik roller/sorumluluklar, (3) sınıf yönetimiyle alakalı roller/sorumluluklar, (4) yönetsel roller/sorumluluklar olarak gruplandırılmaktadır (Polat ve Özdemir 2018).

Eğitim sistemi içerisindeki merkezi konumunu itibariyle öğretmenler de kendi mesleklerini icra edebilmek adına, mesleki gereksinimleri tamamlamak zorundadırlar. Öğretmenler, bahsi geçen bu yeterliklerine ilişkin en önemli

kısmı üniversitelerde aldıkları hizmet öncesi eğitimler ile kazanmaktadır (Yeşilyurt 2011).

2.4. Beden Eğitimi Öğretmenliği

Beden eğitimi öğretmenliğinin anlaşılması için temelinde yatan “beden eğitimi” kavramını öncelikle tanımlamak gerekmektedir. Beden eğitim kavramı bedenin eğitilme metodudur. Fiziksel faaliyetlerin uygulanmaya başladığı noktadır. Bireylerin tüm benliğini ve gelişimini amaç edinir (Orhun 1999). Başka bir ifadeyle beden eğitimi ve spor; bireyleri meydana getiren bedensel, mental faaliyetler, yaş olgusunun ve genetik yeterliliğinin getirdiği maksimum fayda sağlayıcı gücüne ulaşabilmesi için yapılan bütün faaliyetleri kapsar. Bu eğitimleri okul gibi kurumlarda veren öğretmenlere beden eğitimi öğretmeni denir (Yavaş ve ark. 1997).

Milli eğitim çerçevesindeki temel ilkelere uygun biçimde gençlerin genel yaşam fonksiyonlarını her açıdan ilerlemesinin sağlanması için eğitim çevresi içindeki ve dışındaki sportif etkinliklere katılan, uygulatan ve düzene girdirebilen MEB’c bağlı bir şekilde görev alan öğretmenler “beden eğitimi öğretmeni” olarak anılmaktadır. Bu meslek grubunda hizmet vermek için üniversitelere bağlı eğitim fakültelerinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği lisans bölümlerinde veya Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) dâhilindeki öğretmenlik bölümlerinde 4 senelik lisans seviyesinde eğitim almak gerekmektedir (Karaküçük 1991). BES öğretmenleri meslek ile ilgili ve bireysel açıdan pek çok sorumluluk almaktadırlar. Başka branşlardan öğretmenlerde de benzer şekilde ders saatlerinin dışına taşınan, okulun tesisleri ve okul saatleriyle sınırlanmayan pek çok sorumluluğu vardır. Öğrenciler ile gerçekleşen çalışmalara ek olarak diğer branşlardan öğretmen, yönetici

ve toplumla olan bazı işler gündelik rutin niteliklere sahip uğraşlar gerektirmektedir (Seçme 2008).

İyi bir donanımlı spor öğretmenin sahip olması gereken nitelikleri öğrenci perspektifinden incelediğimiz takdirde bunları; sınıf içi yönetim, iyi kişilik özellikleri, stratejik bir bakış açısı bakımından dört esas başlık altında sınıflandırmak mümkündür. Bireysel nitelikler incelendiği takdirde ise beden eğitimi öğretmenlerinin; korumacı, yardımlaşmayı seven, güdülenmiş, teşvik edebilen, algıları açık, sıcakkanlı, pozitif bakış açısına sahip, sabırlı, eğlenceli, anlayış sahibi, dürüst, samimi, açık sözlü ve açık fikirli olmaları gerekmektedir (Laminack ve Long 1985).

2.5. Okul Deneyimi Eğitimi

Dünya genelinde istihdam, özellikle genç bireylerin istihdamı sürekli olarak gündemde yer alan bir konudur. Bilhassa, korunması gereken gruplar arasında yer alan genç bireylerin (T.C. Kalkınma Bakanlığı 2018: xii) istihdama dahil edilmesi, hem ekonomik hem de toplumsal gelişim açısından birçok avantajı beraberinde getirmektedir. Bir yandan gençlere tecrübe yoluyla nitelik kazandırılması diğer yandan tüm sektörlerde yeni bakış açıları ve fikirler ile dönüşümler yaratılması genç istihdamının önemini arttırmaktadır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında, genç işsizlik oranlarının diğer ülkelere kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun sebebi bu ülkelerde genç bireylerin iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmaya yönelik politikaların benimsenmiş olmasıdır.

İstihdam hedefleri ülkelerin gelişim düzeylerine ve sektörlerin yapısına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Türkiye’de son çeyrek yüzyılda genç istihdamı alanında önemli birtakım adımlar atılmış, kalkınma planlarında bu konuya detaylı bir biçimde yer verilmeye başlanmıştır.

Türkiye gibi, genç nüfusun diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu ülkeler sosyo-ekonomik kalkınmayı kolaylaştırmak adına etkili bir biçimde kullanabilecekleri insan kaynağına sahip durumdadır. Bu sebeple bu husustaki farkındalığın özel sektörde işverenler, kamu sektöründe de politika ve yasal düzenlemeler açısından artırılması ve uygulamaların yaygınlaştırılması önem verilmesi gereken konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genç bireylerin istihdamı kamu politikalarıyla yakından ilişkilidir. Nitelikli insan kaynağının kamu kurumlarında değerlendirilerek ülkenin gelişimine katkı sağlanması ve özel sektör teşvik edilerek istihdamın canlandırılması kamusal bir güce işaret etmektedir. Zira üniversite-sanayi işbirlikleri de bu durumun bir yansımasını teşkil etmektedir. Ayrıca 2019-2023 yılları için hazırlanan On Birinci Kalkınma Planında da bu konuya yer verildiği görülmektedir. Bu durum, gerekli alt yapıyı hazırlama ile teşvik ve politikalarla istihdam süreçlerini hızlandırmayı kapsayan belli bir zamansal döngü şeklinde dile getirilmektedir. Bundan ötürü gerek kamu sektörü gerekse özel sektör işverenlerinin modern iş dünyasının ihtiyaç duyduğu yetenek ve becerilerin gençlere kazandırılması noktasında ortak bir sorumluluğa sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Okuldan iş hayatına geçiş sürecinde uygulanan staj programları genç bireyler için şüphesiz önemli bir fırsattır. Türkiye’de iki veya dört yıllık eğitimini tamamlayan bireyler, iş hayatına geçmeden önce son adımlarını tamamlamış durumda olmaktadır. Bu süreçte ülke genelinde üniversiteler aracılığıyla uygulanan zorunlu staj programları ve öğrencilerin isteğine göre gerçekleşen gönüllü staj uygulamaları bulunmaktadır. İki yıllık meslek yüksekokullarında stajlar eğitim sürecinin zorunlu bir parçası durumundayken, dört yıllık fakültelerde staj uygulamaları -bazı bölümler hariç- isteğe bağlı şekilde yürütülmektedir.

Lisans düzeyinde genellikle mühendislik, tıp vb. teknik bilgi içeren ve uygulama gerektiren bölümlerde staj zorunluğu bulunmaktadır. Ancak, özellikle sosyal bilimler alanında eğitim gören öğrencilere yönelik zorunlu şekilde uygulanan bir staj programı bulunmamaktadır. Bu öğrencilerin bir kısmı staj yapma imkânı bulabiliyorken, bir kısmı herhangi bir iş tecrübesi edinmeden doğrudan iş hayatına geçiş yapmak durumunda kalmaktadır. Böyle bir sistemde iş tecrübesi edinme bakımından gençler arasında fırsat eşitsizliği meydana gelebilmektedir.

Mesleğe atılma heyecanı taşıyan kişilere verilecek tamamlayıcı ve geliştirici eğitimsel faaliyetler önem arz etmektedir. Çünkü öğretmen adayları hizmet öncesi eğitim sayesinde deneyimleyecekleri bilgileri uygulama safhasında pekiştirilmiş hale getirir ve kazandıkları bu bilgileri pratiğe dökmektedirler (Yeşilyurt 2010).

Fakültelerde, öğretmen yetiştirme programı ekseninde adaylara sunulan pratik çalışmalarla nitelikli öğretmen yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (Saratlı 2007). Bu amaç doğrultusunda okul deneyimi I, okul deneyimi II ve öğretmenlik uygulaması dersleri hizmet öncesi öğretmen eğitim programlarının önemli bir parçası haline gelmiştir (Yiğit ve Alev 2007).

Öğretmen adaylarının mesleğe dair bilgi birikimine ulaşmaları, tecrübe kazanmaları ve yeterliklerini üst düzeye çıkarmaları, meslek yaşantılarında elde edecekleri bilgileri eğitim safhalarında uygulama becerisi kazanmaları ve öğretmenlik mesleği ile ilgili olumlu tutum oluşturmalarında hizmet öncesi eğitim süreci önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda kuramsal bilgilerin öğretmen adayları için anlamlı hale gelmesinde, meslek bilgisi dersleri kapsamında okul deneyimi öğretmenlik uygulaması derslerinin yeri yadsınmaz. Bu dersler yoluyla kazanılan tecrübe ve

donanımlar ileride öğretmen adayının mesleki zamanlarının önemli bir parçası haline geleceğini söylemek mümkündür.

2.6. Kariyer Kavramı

Kariyer, insan hayatının her evresinde karşılaştığımız süreçlerdendir. Bilim bu konuya ışık tutmuş, birçok açıdan yaklaşmış ve çeşitli şekillerde tanımlamıştır. Özgen ve arkadaşlarına (2010) göre kariyer, kişinin içinde bulunduğu toplulukta varlığını sürdürdüğü sürece kendine yeni şeyler katmak ve ilerlemek uğruna yaptığı her türden işler anlamına gelmektedir. Yüksel'e (2000) göre, kariyer; insanoğlunun çalışma hayatında varmayı arzuladığı ve bu uğurda elde ettiği başarıdır. Başka bir tanıma göre kariyer, işinin ehli ve işin gösterdiği yol güzergâhında birlikte çalıştığı ekip şeklinde ilerleyen kişilerle sınırlı olduğu düşüncesi hâkimken, günümüzde genellikle bireylerin rollere dair tecrübelerinin yaşamsal serüven süresince varlığını sürdürmesi olarak yer bulmaktadır (Hall 2002). Üst düzey hedef odaklı insanlar, kariyerle ilgili hedefleri gerçekleştirilebilir tutma, kısa, orta ve uzun vadeli kariyer planlama ve bu uğurda mücadele etme ihtimalleri daha diri olacaktır. İnsan hayatı boyunca süregelen çalışma hayatının yüklediği sorumluluklarla başa çıkma davranışını, aynı evredeki diğer kişilerin bu sorumluluklarla baş etme tavırlarıyla kıyaslayarak değerlendirmek, onun kariyer kararı vermeye hazır olup olmadığını saptamak için önemlidir (Super 1973). Kariyer TDK 'ya (2022) göre bir işin gerekliliğini ortaya koyan çalışmalar bütünüdür. Bilimsel çalışmalarda kariyer için hayli fazla tanım yapılmaktadır. En çok karşımıza çıkan tanım; insanın yaşam boyu işlerinde kazandığı tecrübeler. Bir başka kariyer tanımında; kişinin işiyle ilgili durumları hayatı boyunca devamlı kullanmasıdır. Farklı bir tanımda ise kariyer; bireylerin iş hayatları boyunca yaptıkları çalışmaları, çalışma hayatı boyunca ki gelişmeleri ve ilerlemeleri kapsayan

bir kavram olarak kabul etmektedir (Vergilicel Tüz 2003). Sabuncuoğlu (2016), kariyer kavramını insanın davranış biçimleriyle donanmış yaşam boyunca devam eden işler olarak ifade etmekte ve kariyeri tercih edilen iş üzerinden ilerleme, kazanç elde etme, sorumluluk alma, güç, başarı, statü, saygın yer kazanma olarak görmektedir. Buradan da görüldüğü gibi kariyer kavramı üzerine birçok tanım yapılmıştır. Aytaç ve Keser'de (2017), kariyer kavramını şu şekilde özetlemiştir:

İlerleme, gelişme, örgüt içinde ve hiyerarşide yukarıya doğru profesyonel bir ilerlemedir. Bu görüşte başarıyı ölçen kriterler, terfi ve ücrettir. Hayat boyu art arda girilen işler: kariyer, nesnel olarak verilen kişisel bir iş tarihesidir. Yani kişinin hayatı boyunca çalıştığı gruplardaki yaptığı işlerin bütünüdür. Meslek, iş: bu görüşü savunanlara göre yöneticilik, akademisyenlik, doktorluk gibi meslek dalları kariyer olarak kabul görülürken, işçilik, memurluk gibi meslekler sadece iş olarak kabul görmekte, kariyer olarak sayılmamaktadır. İş ile ilgili kazanılan tutum ve davranışlar: kişinin yaptığı meslekle ilgili hayatı boyunca kazandığı deneyimler, davranış ve tutumlarıdır.

Kariyer kavramına dair yapılan çalışmaların, insanın kişisel ve iş yaşamına tesir ettiğini ortaya koymaktadır. Azim, uğraş ve meziyetleri ışığında, kendisi hakkında fikir edinen kişi, gerçekçi bir rota ile kariyer gelişimini etkili sürdürecektir. Kariyer hayat boyu devam eden ve insanın yaşamını etkileyen bir kavramdır. Genel olarak tanımlardan yola çıkarak kariyer, kişinin iş hayatında ve sosyal hayatında yön verici, toplum içerisindeki rollerde ön plana çıkan, istek ve ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli bir yoldur.

Kariyerler, kişiye özel olarak hayatımız boyunca yaptığımız seçimlerle meydana gelir. Kariyerler, insan ve çevrenin sürekli birbirini etkileme sürecinden ortaya

çıkarak. Kariyerler oynadığımız tüm yaşam rollerini içerdiği için kariyeri etkili şekilde yönetiminde yaşam rolleri bütünleştirilmelidir. Kariyerler, yaşam deneyimlerinden anlam çıkartma çabalarının göstergeleri olarak karşımıza çıkar. Kariyer gelişimi süreci, seçimlerle dünyadaki zamanın nasıl geçirileceği belirlenen manevi bir yolculuktur. Psikolojik danışmanların danışanlarına bu yolculukta yardımcı olurken bu gerçekleri akıllarında tutmaları gerekmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey 2013).

Kariyer bireylerin yaşamlarındaki en önemli unsurlardan biridir. Bireylerin yaşamları boyunca devam eden kariyer süreci meslek hayatında yalnızca ilerlemeyi değil aynı zamanda gerilemeler, duraklamalar ve değişimler gibi çeşitli aşamaları içeren bir süreçtir. Kariyer süreci bireylere özgü ve benzersizdir. Kariyer birçok aşamaları olan bir süreçtir ve bunlar bir bütün halinde bulunmaktadır. Kariyer süreci yalnızca bir meslekte çalışma konularından oluşmamakta ve insan ilişkilerini içeren sosyal yaşamı da şekillendiren bir süreçtir. Sağlıklı bir kariyer süreci için bireylerin kariyerle ilgili kavramları bilmeleri önemlidir (Aydoğan ve ark. 2022). Kariyer planlaması sürecinde bireylerin kendi tercihlerini bilmesi, beklentilerinin açık olması ve ilgi ve yeteneklerinin farkında olması başarılı bir kariyer tercihi için gereklidir. Kariyer süreci, bireyin iş yaşamına dair tutum ve değerlendirmeleri, ilgi, yetenek ve beklentilerinin farkında olmasını ve tüm bu özelliklerin iş ve mesleğin sunmuş olduğu imkânlarla uyuşmasını kapsamaktadır (Gümüştekin ve Gültekin 2009).

Kariyerin en önemli dönemlerinden birisi bireylerin eğitim hayatlarını bitirmelerinin ardından meslek yaşamlarına başladıkları dönemdir. Kariyer gelişimi bireylerin eğitim hayatına başlamasından emekli olmasına kadar devam eden bir süreçtir. Bu sürecin sağlıklı bir şekilde geçirilmemesi hatalı kariyer tercihlerinin verilmesine neden

olabilmektedir (Öztürk ve Şirin 2020). Kariyer kararlarının olumlu yönde sonuç vermesinin arkasında aile etkisi ve motivasyonu ile birlikte kişilik özellikleri önemli bir etken olarak yer almaktadır. Kariyer uyumu ve kişilik özellikleri karşılaştırılması yapıldığında bu etkileşimlerin iki yönlü olduğu ve kişinin özellikle hem çalışma hayatında hem de yaşamsal olaylarını etkilemekte rol aldığı söylenebilir (Specht ve ark. 2011; Shiner ve Caspi 2012).

2.7. Kariyer Basamakları

Eğitim yapısı içerisinde kariyer basamaklarında önemli bir role sahip öğretmene unvan verilmesi güncel bir durum gibi gözükse de konu 1930 senesinde kabul gören kanunla, öğretmenlerin “Baş Muallim” unvanı ile onure edildiği görülmektedir. Öğretmenlere addedilen bu unvan okulda idarecilik hizmetinin idame edilmesi için verilmiştir (Resmî gazete 1930). Ülkemizde kariyer basamaklaması ışığında 1943'te kabul edilen 4357 sayılı kanunda birtakım unvanların getirilmesi bu alanı önemli ölçüde etkiledi. Bu kanun ile öğretmenlere “üstün başarılı, başöğretmen adayı, başöğretmenlik, maarif memuru, maarif memur adayı ve ülküleri” unvanları verilmiştir. Öğretmenler terfi sistemi, öğretmenlerin kadro sayıları ve dereceleri göz önünde bulundurularak yazılı talimatlara ve sıraya göre hareket edilirdi (Resmî Gazete 1943).

Öğretmenler ders sezonu boyunca problemsiz işler başarmaları halinde üstün başarılı sayılırlar. Yönetmelikte belirtildiği üzere bu öğretmenler Cumhuriyet Bayramı haftasında basın yoluyla (gazete ve radyo) ilan edilir. Öğretmenlerden üst üste 4 defa başarı belgesi alanlar başöğretmen unvanı ile onurlandırılır. Başöğretmenlikte yönetmelikte belirtilen süre içerisinde dört defa üstün başarılı sayılanlar “maarif memuru” unvanına kavuşur. “Maarif memurları, maarif vekilliğince tespit edilecek

esaslara göre bunlar arasından seçilir”. Bu hususlar göz önünde bulundurulduğunda yönetmelikte “Öğretmenlikte aynı yerde 10 yıl görev yapan, bu zaman zarfında en az üç tane üstün başarı belgesi almaya hak kazanan ve bu süre zarfında herhangi bir ceza almamış olan ilkökul öğretmenleri “Ülküleri” sayılırlar ve Millî Eğitim Bakanlığınca öğretmene bu unvan verilir” maddesi yer almaktadır (Resmî Gazete 1943).

Kariyer basamakları, öğretmenin güdülenmesi açısından heyecan verici model gibi görünmekte fakat aynı zamanda yönetim açısından da talep gören modeldir. Özellikle öğretmen değerlendirmesini yürütmek için insan kaynaklarının eksikliği, modelin uygulanmasının önündeki önemli bir engeldir. Bu nedenle, bir kariyer modeli seçerken, uygulamanın zorlukları öğretmen motivasyonu geliştirme potansiyeline karşı tartılmalıdır. Tasarımları ve bir araya getirilip kullanılma biçimleri açısından dört kariyer yapısı modeli içinde farklılıklar vardır. Teorik olarak, mesleğin statüsünü yükseltmek, işe giriş ve elde tutmayı düzenlemek ve en yetenekli öğretmenleri ödüllendirmek için önemli fırsatlar sunar (Childress ve ark. 2019).

2.8. Kariyer Geliştirme

Çalışanların üzerine düşen görevleri gerçekleştirebilmeleri için yetenek ve tecrübe elde etmelerini sağlamak maksadıyla örgütçe desteklenen yaklaşımdır. Kariyer gelişimi hem birey hem de örgüt açısından bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı karşılamak maliyetli olmasına rağmen örgüt ve birey için hayati öneme sahiptir. Rekabet duygusunun fazla olduğu günümüzde kuruluşların rekabet dünyasında ayakta kalabilmesi için ayrıca bireylerin kendilerini geliştirmesi ve hedefledikleri noktalara gelebilmesi için kariyer gelişimi şarttır (Bingöl 2014).

Kariyer geliştirme, birey açısından; bireyin eğitim, kişisel gelişim ve çalışma deneyimleri yolu ile kariyerinin planlanması ve planların hayata geçirilmesidir. Örgüt odaklı bakıldığında ise örgütün çalışanlarının bilgi, beceri ve tecrübelerini artırmaya yönelik çabası olduğu görülür (Bayraktaroğlu 2015). Başka bir görüşe göre kariyer geliştirme örgüt içerisinde çalışanların kariyerlerini planlama ve yönetmelerine yardımcı olma süreci olarak tanımlanmaktadır (Cenzo ve Robbins 2010).

Yeni kariyer yaklaşımları çalışanların kariyer sorumluluklarını kendilerine bir görev gibi algılamaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu görüşe göre bireyin sorumluluğunda olduğunu örgütün hiçbir sorumluluğu olmadığı anlamına gelmez. Örgüt, çalışanların kendilerini geliştirmesi ve kariyer planlarını uygulamada destek olmaktadır (Bayraktaroğlu 2015). Elde edilen bilgilerden yola çıkılarak kariyer geliştirme birey ve örgütün birbirlerinin çıkarlarını gözetenek ilerleme sağlandığı bir yaklaşımdır. Bireyin kendini geliştirmesi otomatik olarak örgütü de olumlu etkilemektedir. Bu anlamda örgüt, bireyin kariyer planlamasını yapmada ve yol gösterici olmalıdır. Kariyer geliştirme süreci bireyin kendini geliştirmesi, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi adına önemli adımlardan biridir (Aytaç 1997).

Daha özellikli olarak, bir kuruluş için kariyer geliştirmenin artıları şunları içerir (Beaumont 1993):

- Etkili kariyer planlama ve geliştirme, nitelikli insan kaynağının mevcudiyetine olanak tanır.
- Verimli uygulama ve politikalar, kurumun başarılı aranılan elemanları kendine çekmesini ve elde tutmasını sağlar.

- Uygun kariyer planlaması, kadınların ve geri topluluklara mensup kişilerin büyüme ve gelişme fırsatları elde etmelerini sağlar.
- Kariyer planı, personelin taleplerini yerine getirmeye çalışır, olabilecek sıkıntıları önlemeye çalışır.
- Farklı kültürlerdeki bireyleri bir arada tutarak, kültürel zenginlik oluşturur.
- Personelin haklarını korumak ve savunmak, kurumsal iyi niyetle sonuçlanır.

2.9. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, yetenek yönetiminin önemli bir yönüdür. Örgütün gereksinim olan eleman temininin daimî olarak sağlanması ve örgütün beklentilerini yerine getirmek için kişilere beceri ve kariyer geliştirme fırsatlarının verilmesiyle ilgilidir (Armstrong 2010). Çalışma hayatında değişim hızına ayak uydurmak, örgüt içinde nitelikli personel ihtiyacının en iyi temininin sağlanması ve iş yaşamında huzurlu, samimi çalışma ortamı sağlamakla mümkündür denilebilir. Kariyer yönetimi, kişinin hedeflerine ulaşabilmek amacıyla hazırladığı faaliyet planlarının uygulamaya koyma süreci olarak tanımlanabilir (Çetin ve Dinç Özcan 2014). Çelik (2007), örgüt içerisinde başarılı bir kariyer yönetimi olması için belli ilkelerin olduğunu belirtmektedir. Bu ilkeler şu şekilde sıralanabilir: Tutarlılık, proaktiflik, iş birliği ve dinamizmdir.

Kariyer yönetiminde hedefler genel ve özel hedefler olarak ikiye ayrılır. Genel hedefler; örgüt gereksinimlerini gidermek, eğitilmiş ve tecrübeli insan kaynağı oluşturmak ve çalışanlara rehber olmak. Özel amaçlar; çalışanlara kariyer yolları geliştirmek, onları motive etmek, onlara fırsat tanımak ve örgüt amaçları ile çalışanların beklentilerini birleştirmek (Süzek 2012). Kariyer yönetiminde rollerin örgüt açısından

büyük önem taşımaktadır. Roller hedeflere ulaşılmada kilit rol oynamaktadır. Kariyer yönetiminde çeşitli roller bulunmaktadır. Noe'e (2009) göre personelin, yöneticilerin, insan kaynakları yöneticilerinin ve şirketin rolleri vardır. Yönetimin sergilemiş olduğu roller çerçevesinde amaca ulaşılacaktır (Ekici ve ark., 2009). Bilgi, tavsiye, iletişim ve görüşler yönetim ve çalışan arasında doğru kontakın kurulmasını sağlamaktadır. Bu hem örgütü hem de çalışanı ileriye taşıyacaktır.

2.10. Kariyer Planlaması

Kariyer Planlama üzerine çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Şimşek ve Çelik'e (2004) göre örgütün geleceğe yönelik hedefleri ile şimdiki hedefleri arasında uyumun olduğu, çalışana bu çerçevede üstleneceği kademe için gerekli yeterliklerin sağlanma gayreti içerisinde olma süreci denilebilir. Zikic ve Klehe'e (2006) göre, örgütlerdeki kariyer amaçlarını belirleyerek örgütün ihtiyaçlarını karşılayacak iş görenlerin elde ettikleri personeli uygun işlere göre yerleştirmek olarak tanımlamaktadırlar. Sabuncuoğlu'na (1997) göre kariyer planlaması iş görenlerin çalıştıkları alana göre sahip oldukları bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve örgüt içinde yükselmesini sağlayacak uygulamanın yapılmasıdır. Araştırmalar sonucunda kariyer planlaması iki boyutta ele alınmaktadır. Birinci boyut kişinin bizzat kendisi için yaptığı bireysel kariyer planlamasıdır, ikinci boyut ise örgütün, çalışanlarının kariyer planlamasını yapmada yardımcı olmak üzere oluşturdukları örgütsel kariyer planlamasıdır denilebilir.

2.10.1. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlaması, insanın iş hayatına başlaması ile hedeflediği kariyer amaçlarına ulaşabilmesidir. Diğer bir ifadeyle kendini gerçekleştirme için gerekli olduğunu

düşündüğü programlara ve faaliyetlere katılma çabasıdır (Bingöl 2014).

Bayraktaroğlu (2015), birey kariyer planlamasını; öz değerlendirme, kariyerinde hedef tespiti, kariyer yollarının belirlenmesi, kariyer planlamalarının yapılması ve uygulamasını, bu aşamaların sonucunda geri bildirim sağlanması olarak ifade edilebilir. Bu aşamaları başarı ile gerçekleştirmesi, bireyin kariyer planlamasını sağlıklı bir şekilde yürütmesini sağlar denilebilir. Ayan'a (2011) göre, bireysel kariyer planlama basamakları; kariyer imkânlarının farkına varma, inceleme, karar verme ve kariyer amaçlarını tespit etme olarak sınıflanmaktadır. Birey ilk önce olanakları keşfedecek ve kendi bilgi ve becerisine göre kariyer amacını belirleyecektir. Belirlediği amaçlar gerçekleştirmek için çaba gösterecektir. Çaba sonucunda elde ettiği konumu korumak ve üst basamaklar için yakaladığı fırsatları değerlendirmelidir.

2.10.2. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlaması, örgütün hedeflenen amaçlarına ulaşmak için uygun yolun seçilmesi ve planlaması süreci olarak tanımlanabilir. Gelişen, büyüyen iş hayatı teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda yaşamış olduğu değişim, oluşumları kariyer yönetimi ve planlamasına yöneltmektedir. Bireyin örgüt içerisinde konumuna yön veren bireysel kariyer planlaması, örgütü de ileriye taşıyan önemli bir etkidir. Bu açıdan bakıldığında örgütün amaçları, bireyin amaçları ile ilerlemektedir denilebilir (Soysal 2007). Bingöl'e (2014) göre bu planlama, örgütün çalışanlarına kendilerini geliştirme ve onlara bu gelişim için gerekli fırsatları sunma süreci olarak tanımlanmaktadır. Bir örgütün sürekli gelişen ve değişen iş sektöründe gerekli örgütsel kariyer planlamasını yapması bir zorunluluk haline gelmiştir. Kariyer planlamasında örgüt gerekli iş gücünü sağlarken, buradaki temel unsur olan çalışanların gelişimi

ve ilerlemesine de katkı sağlamalıdır. Ayan (2011), örgütsel kariyer planlamasının yararlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Örgüt amaçlarıyla bireysel amaçların bütünleştirilmesi,
- Örgüt içindeki bireylerin kendilerini önemli hissetmelerinin sağlanması, kendilerini örgütün bir parçası kabul etmeleri
- Kurumda iş doyumu, güven ve iş bağlılığının artırılması,
- Doğru bilgi birikimi,
- Yerleşik ve pratik örgüt yapısı,
- Eleman döngüsünün en aza indirilmesi devamlılığın sağlanması,
- İnsan kaynağının verimli ve etkin kullanımı,
- Sağlıklı ve etkili iletişimin olması.

Örgütsel kariyer planlama, örgütlerin çalışanlarını en verimli şekilde kullanması, örgüt kaynaklarını en gerçekçi şekilde faydalanılmasına ve önemli stratejik kararların alınmasında büyük öneme sahiptir (Soysal 2007). Oluşumların gelecek hedefleri, çalışanların hayat hedeflerini yöneltmeye katkıda bulunmak, kariyer fırsatları ve kullanılacak materyalleri çalışanlarına sunmak olarak tanımlar. Örgütün burada çalışanın gelişimini gözettiği gibi kendini de düşünmektedir. Çünkü örgütün başarısı çalışanın başarısı ile mümkündür (Aytaç 1997).

2.11. Kariyer Kararını Etkileyen Unsurlar

Bireyler kariyer seçimi yaparken kendi özellikleri, çevrenin özellikleri, ekonomik özellikler gibi birçok etmeni değerlendirmekte olduğu için kariyer seçimini etkileyen kavramlar üzerinde durmak yararlı olacaktır. Kariyer kararı

ilgi, değer, inanılan görüşler gibi birçok unsurdan etkilenen ve verilen en önemli kararlardan biridir (Deniz 2001). Koca'ya (2010) göre, bireyler becerilerini, hoşlandıklarını, kişilik özelliklerini ve değerlerini dikkate alarak kariyer tercihi yaptıklarında doyum düzeyleri de yüksek olmaktadır.

Kariyer seçimini birçok faktör etkilemekle beraber daha çok; yetenek, ilgi, kişilik özellikleri, değer ve aile unsurlarının belirleyici olduğu görülmektedir.

2.11.1. Yetenek

Kariyer seçimi yaparken göz önünde bulundurulmuş ve dikkate alınan faktörlerden biri de yetenektir. Yetenek bireyin bir davranışı yapabilme kabiliyetini ifade etmektedir. Birey bazı alanlarda sahip oldukları yetenekleri yetersiz bulabilmektedir ve algılanan yetersizlik alanları kariyer alternatiflerini ve hedeflenen kariyer seçeneğine erişme başarısını kısıtlayabilmektedir (Betz ve Hackett 2006). Spearman (1927), yetenek kavramını genel ve özel yetenek olarak iki faktörlü şekilde açıklamaktadır. Genel yetenek daha çok zekâ kavramı olarak kullanılmakta ve bunun yanında başka alanlara özgü yeterlilikler ise özel yetenek olarak tanımlanmaktadır. Genel yetenek bireylerin bilişsel aktivitelerini, öğrenme düzeylerini, akademik başarılarını etkilemektedir. Dolayısıyla bireylerin sahip olduğu yetenekler kariyer sürecinde vereceği kararlarda da etkili olmaktadır. Kuzgun (2014), kariyer sürecinde bireyin sahip olduğu potansiyelleri, ilgileri ve mesleki değerlerini ölçmek amacıyla envanter geliştirmiştir. Envanterde yetenekler boyutu sayısal, sözel ve şekil-uzay ilişkileri olarak belirlenmiştir. Her mesleğin kendine özgü bireyin sahip olması gereken yeterlilik alanları bulunmaktadır. Kimi meslekler sözcükleri kullanma, okuduğunu kavrama gibi yetenekleri gerektirirken bazı meslekler ise sayılarla işlemler yapmayı veya şekillerin farklı boyutlarını algılayabilmeyi gerektirmektedir. Bu doğrultuda

da bireyler sahip oldukları potansiyelleri değerlendirerek seçimler yapmaktadırlar. Atılı (2016), araştırmasında bireylerin yetenek, ilgi alanları ve mesleki değerlerine uygun olarak seçimler yaptığını belirtmiştir.

2.11.2. İlgi

İlgiler, bireyin yapmaktan hoşlandıklarını, nelerle ilgilendiklerini ifade etmektedir (Can ve Taylı 2014). Kuzgun (2006), ilgi kavramını, belirli bir etkinliğe yönelme, engellenme durumlarında dahi bu etkinlikleri yapmayı seçme ve içsel bir motivasyonla etkinliği yapmayı sürdürme şeklinde açıklamıştır. İlgi duyulan bir faaliyet yapılırken birey doyum almakta ve bu da performans düzeyine yansımaktadır. Bireyler meslek seçimlerini yaparken ilgi alanlarını göz önünde bulundurmaktadırlar (Genç ve ark. 2007). Başka bir ifadeyle bireyler severek gerçekleştirdikleri faaliyetlerde daha başarılı olacaklarını düşünmekte ve daha fazla tatmin olmaktadır. Bireyin ilgi ve istekleri ile tercih ettiği meslek arasındaki uyum kariyer sürecindeki başarılarını ve yaptığı işten haz almasını etkilemektedir (Latsh 2000).

2.11.3. Kişilik Özellikleri ve Kendini Tanıma

Kişilik özellikleri bireyin yaşamı süresince tümüyle özelliklerini yansıtan bir kavramdır (Köroğlu 2014). Kişilik özellikler kariyer gelişimini ele alan birçok kuramcı tarafından da detaylı bir şekilde incelenmiştir. Kişilik çeşitli durumlarda bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının belirlenmesi açısından önemli ve kariyer kavramı ile ilişkilidir (Pişkin 2011). Dolayısıyla birey kariyer kararlarıyla hem kişiliğini ifade etmekte hem de kişilik özellikleri kariyer kararlarına etki etmektedir. Merdan (2011), kişilik özellikleri ile kariyer kararları arasındaki uyumun bireylerin hem kariyer sürecinde hem de diğer yaşam alanlarında başarılı olmalarına ve doyum almalarına etki ettiğini söylemektedir.

2.11.4. Değer

Değerler, bireylerin faaliyetlerini, kararlarını kısacası yaşamını etkileyen önemli olarak algıladıkları şeyler yani öncelikleridir (Whiston ve Keller 2004). Bireyler meslek seçimi yaparken mesleğin maddi getirisi, statüsü, saygınlığı gibi özelliklerini incelemektedirler. Mesleki değerler hangi mesleğin seçildiğinden ziyade mesleki seçimin nasıl yapıldığı, nasıl anlamlandırıldığı ile ilgilidir (Hartung 2014). Bireyler birbirlerinden farklı değerler sistemine sahip oldukları için aynı mesleği seçmiş olan kişilerin temele aldıkları değerler de birbirinden farklı olmaktadır. Gribbons ve Lohnes (1965), kariyer danışmanlarının erken yaşlarda bireylere değerlerin anlamı, değerlerin sıralaması konusunda farkındalık kazandırmalarının ve değerler ile bireylerin istek ve planlarının birleştirici bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini önermektedirler.

2.11.5. Aile

Aile, kim olduğumuzu yansıtan, gelişip, değiştiğimiz ve yaşamımızı sürdürebilmek için birbirimizi desteklediğimiz sistemdir. Aile bireyleri arasındaki destek fiziksel, düşünsel, duygusal, toplumsal ve birçok alanda bireyi yaşama hazırlamakla birlikte ailenin geçmişi, aile yapısı, ebeveyn tutumu, değerleri, inançları, meslekler hakkındaki bilgileri, mesleki rolleri bireylerin kariyer gelişim süreçlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Küçük yaşlardan itibaren çocuklar ebeveynlerini rol model olarak almaktadırlar ve yaşamda alınan pek çok kararda aile söz sahibi olmaktadır. Kariyer sürecinde verilen kararlara ailenin gelir düzeyi ve ebeveynlerin eğitim durumları (Çakar ve Kulaksızoğlu 1997; Evren 1999), anne-baba tutumları (Altun Çoğalan 2019; Kutlu ve Apaydın 2019) etki etmektedir.

2.12. Kariyer Kararını Etkilemede Aile Faktörü

Kariyer gelişim süreci bireylerin gelişim aşamalarındaki yaşam dönemleri, aile yaşam döngüsü ve aile terapisi kavramları ile ilişkili olarak görülmektedir (Patton ve McMahan 2014). Tıpkı bireysel gelişim dönemleri gibi ailelerin de geçirdiği aşamalar bulunmaktadır. Evlilik ile başlayıp ölüm ile biten bu döngüde aile çeşitli evrelerden geçmekte ve çeşitli sorunlarla başa çıkmaktadır (Duvall 1971). Evlilik, eşler arasındaki uyum, eşlerin mesleki konumu ve ilerleyen dönemde çocukların genç yetişkinlik dönemine girmesi ile birlikte kariyer planı oluşturma sürecine adım atmaları birbirlerinden etkilenen olgulardır. Aile bireylerinin mesleki konumu ve bilgisi bireyleri etkilemekte, bireylerin mesleki gelişim süreci ve çeşitli sosyal çevrelere girmesi de diğer aile üyelerini etkilemektedir.

Bowen'in (1978), aile sistemleri kuramına göre bireyler kuşaktan kuşağa aktarılan aile örüntülerinden etkilenmektedir. Ailenin kökenindeki bu ilişki örüntülerinin anlaşılabilmesi için ise aileyi üç kuşak içerisinde incelemenin gerekli olduğunu savunmuştur. Kişilerarası ilişki örüntülerini ve önceki kuşakların özelliklerini incelemek için genogram tekniğini kullanmıştır. Okiishi (1987), bireylerin kariyer beklentilerinin oluşumunda ailenin etkisini incelemek için genogramların kariyer danışmanlığında kullanılmasını önermektedir. Kariyer seçimini etkileyen önemli faktörlerden birinin ailenin etkisi olduğu ve özellikle araştırmalarda ailenin ilişki biçimi ve kariyer algısının incelenmesi önemli görülmüştür (Grier-Reed ve Ganuza 2012).

Bireylerin davranış ve özellikleri ailesi tarafından şekillenmekte ve bireylerin aile ile olan ilişkileri karşılaştıkları birçok durumu etkilemektedir. Ebeveynlerin arasındaki ilişki, bireyin aile içindeki konumu ve ailenin sosyoekonomik

durumu kariyer seçimine etki etmektedir (Yavuzaslan ve ark. 2016).

İş hayatına atılırken önemli faktörlerden biri de aile olarak karşımıza çıkmaktadır (Özen 2011). Anne-babanın tutumu, sosyoekonomik durumu, eğitim düzeyi gibi özellikleri kişinin alacağı kararlar evresinde tesirli olabilmektedir. Ailevi etmenler kişinin genetik özelliklerle birlikte gelecek beklentisine tesir eden önemli bir yapıyı eğitim düzeyi, maddi olanaklar ve kaynaklar, bilgi aktarımı gibi değişkenler oluşturmaktadır (Osipow 1968). Hamamcı ve arkadaşları (2013), tarafından ortaya konan çalışmada aile, ailenin maddi olanakları yapılacak mesleğin olgunlaşmasına etki etmiştir.

Kariyer gelişim sürecinde bireyin ilgi ve yeteneklerine değer vermesi, baskı kurmadan iletişim kurması ve nihai kariyer kararını bireyin kendisine bırakması önemlidir (Tanhan ve Yılmaz 2017). Aile içerisinde karşılıklı fikirlerin paylaşılması, aile üyelerin kariyer kararını veren değerli kariyer kararına yardımcı olan bir konumla yaklaşması bireyler tarafından olumlu destek olarak algılanmaktadır. Ancak aile üyeleri bireyin düşüncelerini göz ardı edip otoriter bir yaklaşım sergilediklerinde bireyler kariyer seçimi konusunda çıkmaza girebilmektedirler. Özellikle bireylerin kimliğini bulduğu ergenlik döneminde aile ve çevresiyle çatışma durumları bireylerin kariyer seçimi konusunda güçlük çekmesine sebep olmaktadır (Akkoç 2009). Bu noktada da bireyler ailelerini destekleyici olarak algılamamakta tam tersi olarak aile bireyler için bir kariyer engeli haline gelmektedir (Duru ve ark. 2019).

Üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerinde yardım aldığı kaynaklar incelendiğinde öğretim üyeleri ve ailelerin öne çıktığı görülmektedir (Korkut Owen 2018). Bu yüzden aile üyelerinin kariyer bilgisi, aile ilişkileri bireyin

kariyer kararları üzerinde etkili olmaktadır. Ailenin kariyer sürecine gerçekçi ve yapıcı bir şekilde etki etmesi bireylerin kariyer kararlarında kendilerine olan öz güvenlerini de etkilemektedir.

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma bir alan taramasıdır. Alan taramasında veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan gönüllüler kendilerine verilen anketleri doldurmadan evvel bilgilendirilmiş ve onayları alınarak kendilerine bilgilendirilmiş gönüllü olur formları imzalatılmıştır. Bu araştırmanın yapılabilmesi için Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik kurulunun 09.01.2024 tarihli 24/01 toplantı sayılı etik kurul kararı alınmıştır (Ek 2.).

3.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, Bingöl Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümlerinde öğrenim görmekte olup formasyon eğitimi almaya hak kazanan ve okul deneyimi derslerine katılan 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin okul deneyimi dersine yönelik tutumları ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Dünya genelinde istihdam, özellikle genç bireylerin istihdamı sürekli olarak gündemde yer alan bir konudur. Bilhassa, korunması gereken gruplar arasında yer alan genç bireylerin istihdama dahil edilmesi, hem ekonomik hem de toplumsal gelişim açısından birçok avantajı beraberinde getirmektedir. Üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültelerinde eğitim gören bireylerin akademik anlamda tecrübe kazanmaları, uygulama eğitimleri kapsamında okullarda beden eğitimi derslerine dahil olmaları, okul deneyimi dersi yoluyla gelecekte yapacakları öğretmenlik mesleğine dair bilgi birikimine sahip olmaları önemlidir. Birlikte görev yaptıkları tecrübeli öğretmenlerden öğretmenlik mesleğine dair uygulama ve incelikleri öğrenmeleri meslek yaşamlarına katkı sunmaktadır.

Beden eğitim dersleri, eğitim müfredatları, öğretim yöntemleri gibi uygulamaları yerinde deneyimlemek bireylerin kariyer kararlarını da etkilemektedir. Okulda bulunan öğretmenlerin ilgisi, idarecilerin yaklaşımı, okulun sahip olduğu spor alanları, sportif materyallerin yeterlilik durumları staj uygulamalarının verimli yapılmasına ve olumlu kariyer algısı oluşmasına neden olması muhtemeldir.

Bu bağlamda okul deneyimi dersi alan üniversitelerin spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin mesleki gelişimleri, kariyerleri ile ilgili düşüncelerinin olgunlaşması, öğretmenlik uygulamalarında edinecekleri tecrübe, görev ve sorumluluk bilinci kazanmaları, uygulama eğitimleri sayesinde edindikleri bilgi ve becerileri aktarmaları önem teşkil etmektedir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Bingöl ili, Bingöl Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon Eğitimi

bölümlerinde öğrenim görmekte olup formasyon eğitimi almaya hak kazanan ve okul deneyimi derslerine katılan öğrenciler ile sınırlıdır. Araştırmaya 136 erkek, 41 kadın katılmıştır. Erkeklerin sayısının fazla olmasının nedenleri arasında; bölüm kontenjanlarında erkeklere ayrılan kontenjanların daha fazla olması, çalışmanın yapıldığı dönemde staj uygulamasına katılan erkeklerin çoğunlukta olmasından kaynaklanmaktadır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Bingöl Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon Eğitimi bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Bu bağlamda araştırmanın örneklemini belirlemek için Krejcie ve Morgan (1970), tarafından evren büyüklüğüne oranla örneklem büyüklüğünün hesaplandığı tablodan faydalanılmıştır. Bu araştırmada 177 anket formu katılımcılara uygulanmıştır. Katılımcıların seçiminde kolayda örneklem metodundan faydalanılmıştır.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Ailelerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

	Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	41	23.2
	Erkek	136	76.8
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	53	29.9
	Spor Yöneticiliği	62	35.0
	Antrenörlük Eğitimi	49	27.7
	Rekreasyon	13	7.3
Okul başarı puanınız?	Düşük düzeyde başarılı	8	4.5
	Orta düzeyde başarılı	20	11.3
	Büyük ölçüde başarılı	120	67.8
	Başarılı	22	12.4
	Çok başarılı	7	4.0
Okul deneyimi gördüğünüz okulun spor tesisi var mı?	Evet	114	64.4
	Hayır	63	35.6
Okul deneyimi dersi gördüğünüz okulun spor malzemeleri yeterli mi?	Evet	66	37.3
	Hayır	111	62.7
Okul deneyimi dersinde size danışman olarak atanan beden eğitimi ve spor öğretmenin ilgili olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	136	76.8
	Hayır	41	23.2
Staj eğitimleri esnasında derslere aktif katılım sağlıyor musunuz?	Evet	163	92.1
	Hayır	14	7.9
Staj gördüğünüz okuldaki beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı yeterli mi?	Evet	125	70.6
	Hayır	52	29.4
Okul deneyimi dersleri noktasında devam zorunluluğunuz var mı?	Evet	156	88.1
	Hayır	21	11.9
Toplam		177	%100

Tablo 3.1'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında erkeklerin 136 kişi ile (% 76.8), kadınların ise 41 kişi ile (% 23.2) olduğu, bölüm düzeylerine göre dağılımlarına bakıldığında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde öğrenim görenlerin sayısı 53 kişi ile (% 29.9), Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim görenlerin 62 kişi ile (% 35.0) Antrenörlük Eğitimi bölümünde öğrenim görenlerin sayısı 49 kişi ile (% 27.7) ve Rekreasyon bölümünde öğrenim görenlerin ise 13 kişi ile (% 7.3) olduğu, okul başarı puanınız sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise düşük düzeyde başarılı 8 kişi (% 4.5), orta düzeyde başarılı 20 kişi ile (% 11.3), büyük ölçüde başarılı 120 kişi ile (% 67.8), başarılı 22 kişi ile (% 12.4) ve çok başarılı 7 kişi ile (% 4.0) olduğu, Okul deneyimi gördüğünüz okulun spor tesisi var mı sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise evet 114 kişi (% 64.4), hayır 63 kişi ile (% 35.6) olduğu, Okul deneyimi dersi gördüğünüz okulun spor malzemeleri yeterli mi sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise evet 66 kişi (% 37.3), hayır 111 kişi ile (% 62.7) olduğu, Okul deneyimi dersinde size danışman olarak atanan beden eğitimi ve spor öğretmeninini ilgili olduğunu düşünüyor musunuz sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise evet 136 kişi (% 76.8), hayır 41 kişi ile (% 23.2) olduğu, Staj eğitimleri esnasında derslere aktif katılım sağlıyor musunuz sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise evet 163 kişi (% 92.1), hayır 14 kişi ile (% 7.9) olduğu, Okul deneyimi dersleri noktasında devam zorunluluğunuz var mı sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ise evet 156 kişi (% 88.1), hayır 21 kişi ile (% 11.9) olduğu görülmektedir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda veri toplama aracı olarak “anket tekniği” kullanılmıştır. Anket formu üç bölüm ve toplam 39 sorudan

oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 9 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde, 20 ifadeden oluşan “Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır, üçüncü ve son bölümde ise 19 ifadeden oluşan “Kariyer Kararı Ölçeği” kullanılmıştır.

3.6.1. Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği

Öğrencilerin okul deneyimi derslerine yönelik tutumlarını ölçmek için Kılınç ve Salman (2007) tarafından geliştirilmiş olan tek alt boyuttan oluşan 20 soruluk “Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmamızın amacına yönelik kullanılan ölçeğin genel Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı 70 olarak bulunmuştur. Araştırmamızın amacına yönelik dizayn edilen ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçek, 5’li likert tipinde olup ifade seçenekleri “Tamamen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Fikrim Yok”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde sıralanmış ve 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmıştır.

3.6.2. Kariyer Kararı Ölçeği

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararı ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkilerini ölçmek için Yusupu (2015) tarafından geliştirilmiş olan 3 alt boyuttan oluşan “Kariyer Kararı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmamızın amacına yönelik kullanılan ölçek formunun alt boyutlarından 13 sorudan oluşan “Bilinçli Kariyer Kararı” ve 6 sorudan oluşan “Çevresel Kariyer Kararı” olmak üzere 2 alt başlık kullanılmış olup bu boyutlardan; 13 soruluk “Bilinçli Kariyer Kararı” faktörün iç tutarlılık katsayısı 93, 6 soruluk “Çevresel Kariyer Kararı” faktörün iç tutarlılık katsayısı 78 olarak bulunmuştur. Araştırmamızın amacına yönelik kullanılan ölçekte toplam 19 madde bulunmaktadır. Ölçek,

5’li likert tipinde olup ifade seçenekleri “Bana Tamamen Uygun”, “Bana Çoğunlukla Uygun”, “Bana Biraz Uygun”, “Bana Pek Uygun Değil”, “Bana Hiç Uygun Değil” şeklinde sıralanmış ve 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmıştır.

3.6.3. Verilerin Dağılımlarını Gösteren Çarpıklık Basıklık (Skewness and Kurtosis) Analizi

Dağılımların normalliğinin test edilmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık (Skewness and Kurtosis) testlerine bakılmıştır. Ayrıca Z değerleri aracılığıyla veri setindeki uç değerler tespit edilmiştir. Veri setindeki olası uç değerler belirlendikten sonra yapılması gereken ilk işlem, uç değerlerle nasıl baş edilmesi gerektiğine karar vermektir. Belirlenen uç değerler silinebilir, bu değerlere hiç dokunulmayabilir ya da veri dönüşümleri (transformasyon) uygulanabilir. İlgili literatürde, her üç durumun da denenmesi ve yapıyı en iyi ortaya koyan durumun kabul edilmesi gerektiğini belirten kaynaklar bulunmaktadır (Raykov 2008). Uç değerlerin tanımından da anlaşılacağı gibi, ‘uyumsuz’ olan bu veriler, istatistiksel analiz çıktılarında aşırı bir etkiye neden olabilmektedir. Örneğin, uç değerler belirlenmeden gerçekleştirilen bir veri analizi ile karşılaştırıldığında, uç değer içeren analiz, ortalamanın sola ya da sağa çarpılmasına, korelasyonların daha düşük ya da yüksek olmasına ve regresyon katsayılarının yanlı hale gelmesine neden olabilir. Bu nedenle, bazı etkili gözlemler tanımlanmalı ve veri analizindeki rollerine karar verilmelidir (Zijlstra 2007). Osborne ve Amy (2004)’e göre uç değerlerin, hata varyansını artırıcı etkileri vardır ve istatistiksel testin gücünü azaltırlar. İkinci olarak uç değerler, eğer puanlar seçkisiz dağılmışsa, normalliği etkilerler.

Bir başka deyişle uç değerler, çok değişkenli analizlerde küresellik ve çok değişkenli normallik varsayımlarına zarar vererek, I. tip ve II. tip hata yapma olasılığını değiştirirler.

Üçüncü olarak, manidar bir pay elde ederek evren kestirimine etki eder ya da yanlılığa neden olabilirler. Osborne ve Amy (2004)'nin yaptıkları bu araştırmada evren bir araştırmacının uygun bir evrenden aldığı örnekleme yapılan gerçek bir çalışmada, 1988 yılında ulusal eğitim boylamsal çalışmasına katılan 23.396 denektir. Yapılan araştırmanın amacı gereği, bu örneklem iki gruba ayrılmıştır. Araştırmada, “normal” ifade puanları Z değeri -3 ile +3 arasında değişen puanlar, “uç değerler” ise Z değeri -3 ile +3 aralığı dışında olan puanlar. Shao (2002)'ya göre çalışmada kullanılacak verilerin normal dağılım göstermesi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olmasına bağlıdır. Bununla birlikte ± 1 arasında bulunan basıklık değeri çoğu psikometrik ölçümler için mükemmel olarak kabul edilir, ancak belirli bir uygulamaya bağlı olarak ± 2 aralığında bulunan bir değer de kabul edilebilir değerdir (George ve Mallery 2010). Tablo 3.2. ve Tablo 3.3'de çarpıklık ve basıklık tablosu incelendiğinde verilere ilişkin değerlerin ± 2 aralığında olduğu bu da verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

Tablo 3.2. Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu.

	Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin İfadeler	\bar{x}	S.s	Skewness	Kurtosis
	O-1	4.05	1.075	-1.279	1.166
	O-2	3.42	1.053	-.328	-.510
	O-3	4.02	.982	-.991	.533
	O-4	2.35	1.178	.575	-.750
	O-5	4.12	.857	-1.064	1.372
	O-6	1.74	1.011	1.441	1.352
	O-7	2.21	1.142	.771	-.314
	O-8	2.62	1.190	.259	-.901
	O-9	4.12	.823	-.915	.930
	O-10	2.21	1.070	.684	-.351
	O-11	3.88	.972	-.996	.700
	O-12	4.13	.749	-.884	1.096
	O-13	3.97	.825	-.877	.949
	O-14	1.98	1.107	1.102	.129
	O-15	4.09	.795	-.996	1.475
	O-16	3.99	.991	-1.262	1.622
	O-17	4.03	.949	-1.247	1.682
	O-18	3.74	1.106	-.753	-.003
	O-19	1.97	1.115	1.125	.494
	O-20	3.71	.983	-.806	.445

Okul
Deneyimi
Derslerine
Yönelik
Tutum
Ölçeği

Tablo 3.3. Kariyer Kararı Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu.

Alt Boyutlar	Kariyer Kararı Ölçeğine İlişkin İfadeler	\bar{x}	S.s	Skewness	Kurtosis
Çevresel Koşullar	K-2	2.75	1.268	.191	-.970
	K-3	1.65	1.157	1.592	1.211
	K-9	1.89	1.236	1.064	-.196
	K-11	1.92	1.220	1.053	-.145
	K-15	2.57	1.380	.271	-1.125
	K-17	2.05	1.209	.787	-.594
Bilinçli Kariyer Kararı	K-1	3.63	1.174	-.540	-.544
	K-4	3.84	1.142	-.796	.089
	K-5	4.01	1.079	-1.049	.556
	K-6	4.02	.964	-.774	.164
	K-7	3.58	1.208	-.380	-.875
	K-8	3.78	1.070	-.684	-.137
	K-10	3.89	.989	-.613	-.169
	K-12	3.54	1.086	-.259	-.837
	K-13	4.05	.955	-.775	-.152
	K-14	3.81	1.098	-.729	-.016
	K-16	3.90	1.031	-.653	-.320
	K-18	3.92	1.002	-.798	.202
	K-19	4.00	1.008	-.885	.441

3.7. İstatistiksel Analizler

Okul deneyimi derslerine yönelik tutum ve kariyer kararı ölçekleri aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programı SPSS.22 programı aracılığıyla analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Demografik bilgiler ve diğer grup sorulara ait fikir

edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Öğrencilerin okul deneyimine yönelik tutumları ve kariyer kararı boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon (Pearson) testi uygulanmıştır. Okul deneyimine yönelik tutumları ve kariyer kararı alt boyutlarının bazı demografik değişkenlerle ilişkisini tespit etmek amacıyla ilk etapta çarpıklık ve basıklık (Skewness and Kurtosis) testlerine bakılmış olup test sonucuna göre Bağımsız Örneklem T (Independent Sample T) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testleri uygulanmıştır. Değişkenler arasında farklılık bulunması durumunda ise bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek üzere ise Post-Hoc testleri kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül biçimde sınamak için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM 4

4. Bulgular

Bu bölüm çalışmanın istatistiksel sonuçlarının açıklanacağı bölümdür. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine göre yapılmış istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları	Bilinçli Kariyer Kararı	Kadın	41	49.21	10.617	-.575	.566
		Erkek	136	50.27	10.257		
	Çevresel Koşullar	Kadın	41	12.09	3.491	-1.352	.179
		Erkek	136	13.08	5.612		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam		Kadın	41	61.31	11.181	-1.077	.283
		Erkek	136	63.36	10.480		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam		Kadın	41	65.53	5.983	-1.007	.316
		Erkek	136	63.36	6.671		
Toplam			177				

$p > 0.05$

Tablo 4.1. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.2. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararlarının Spor Tesisi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Spor tesisi var mı?	n	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları	Bilinçli Kariyer Kararı	Evet	114	50.84	10.351	1.405	.162
		Hayır	63	48.57	10.184		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Çevresel Koşullar	Evet	114	13.20	5.381	1.200	.232
		Hayır	63	12.22	4.850		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Evet	114	64.04	10.663	1.975	.050
		Hayır	63	60.79	10.383		
Toplam		Evet	114	67.08	5.910	1.803	.073
		Hayır	63	65.25	7.405		
Toplam			177				

$$p > 0.05$$

Tablo 4.2. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin spor tesisi var mı sorusuna verdikleri cevaplara göre kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.3. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararlarının Spor Malzemesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Spor malzemesi yeterli mi?	n	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları	Bilinçli Kariyer Kararı	Evct	66	51.80	10.447	1.769	.079
		Hayır	111	48.98	10.127		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Çevresel Koşullar	Evct	66	13.40	5.530	1.096	.274
		Hayır	111	12.52	4.999		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Evct	114	65.21	10.326	2.266	.025*
		Hayır	63	61.50	10.643		
Toplam		Evct	66	67.46	5.783	1.636	.104
		Hayır	111	65.81	6.873		
Toplam			177				

$p < 0.05^*$

Tablo 4.3. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin spor malzemesi yeterli mi sorusuna verdikleri cevaplara göre kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği genel puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Öğretmen sayısı yeterli mi?	n	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları	Bilinçli Kariyer Kararı	Evet	125	51.24	9.986	2.461	.015*
		Hayır	52	47.11	10.623		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Çevresel Koşullar	Evet	125	12.80	5.420	-.210	.834
		Hayır	52	12.98	4.696		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam		Evet	125	64.04	10.418	2.275	.024*
		Hayır	52	60.09	10.781		
Toplam		Evet	125	67.22	5.947	2.534	.012*
		Hayır	52	64.53	7.453		
Toplam			177				

$$p < 0.05^*$$

Tablo 4.4. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen sayısı yeterli mi sorusuna verdikleri cevaplara göre kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından çevresel koşullar puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği genel puanlarında ve alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği genel puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.5. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararlarının Derslerine Atanan Danışman Öğretmenlerin İlgisi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Öğretmen ilgili mi?	N	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı	Bilinçli Kariyer Kararı	Evet	136	51.31	9.825	3.082	.002**
		Hayır	41	45.78	10.898		
Ölçeği Alt Boyutları	Çevresel Koşullar	Evet	136	12.27	5.140	-2.755	.006**
		Hayır	41	14.78	5.012		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Ölçeği Genel Toplam	Evet	136	63.58	10.202	1.603	.111
		Hayır	41	60.56	11.855		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Ölçeği Genel Toplam	Evet	136	66.77	6.330	1.282	.202
		Hayır	41	65.29	7.079		
Toplam			177				

$$p < 0.001^{**}$$

Tablo 4.5. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni ilgili mi sorusuna verdikleri cevaplara göre kariyer kararı ölçeği genel puanları ile okul deneyimi tutum ölçeği genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı ile çevresel koşullar puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararlarının Derslere Aktif Katılım Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Derslere aktif katılım sağlıyor musunuz?	n	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları	Bilinçli Kariyer Kararı	Evet	163	50.27	10.132	1.066	.288
		Hayır	14	47.21	12.392		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Çevresel Koşullar	Evet	163	12.79	5.197	-.537	.592
		Hayır	14	13.57	5.445		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Evet	163	63.06	10.440	.768	.443
		Hayır	14	60.78	13.110		
Toplam		Evet	163	66.47	6.336	.259	.796
		Hayır	14	66.00	8.664		
Toplam			177				

$$p > 0.05$$

Tablo 4.6. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin derslere aktif katılım sağlıyor musunuz sorusuna verdikleri cevaplara göre kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.7. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutunmaları ve Kariyer Kararlarının Devam Zorunluluğu Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

	Alt Boyutlar	Derslere devam zorunluluğunuz var mı?	n	\bar{x}	s.s	t	p
Kariyer Kararı Ölçeği	Bilinçli Kariyer Kararı	Evet	156	50.80	9.863	2.746	.007**
		Hayır	21	44.33	12.034		
Alt Boyutları	Çevresel Koşullar	Evet	156	12.78	5.242	-.494	.622
		Hayır	21	13.38	5.014		
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam		Evet	156	63.58	10.211	2.403	.017*
		Hayır	21	57.71	12.574		
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam		Evet	156	66.44	6.603	.076	.940
		Hayır	21	66.33	6.019		
Toplam			177				

$$p < 0.05^{**}$$

Tablo 4.7. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin derslere devam zorunluluğunuz var mı sorusuna verdikleri cevaplara göre kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından çevresel koşullar ile okul deneyimi tutum ölçeği puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemekten, kariyer kararı ölçeği genel puanı ve alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Öğretim gördüğünüz bölüm	n	\bar{x}	s.s	sd	f	p	Post Hoc
Bilinçli Kariyer Kararı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	53	47.81	10.147				
	Spor Yöneticiliği ^b	62	48.79	9.483	3	3.589	.015*	c>b,a
	Antrenörlük Eğitimi ^c Rekreasyon ^d	49	53.91	10.212				
Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	53	13.77	5.139				
	Spor Yöneticiliği ^b	62	12.66	5.124	3	.857	.465	
	Antrenörlük Eğitimi ^c Rekreasyon ^d	49	12.20	5.175				
Çevresel Koşullar	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	53	61.58	10.956				
	Spor Yöneticiliği ^b	62	61.45	9.669	3	2.191	.091	
	Antrenörlük Eğitimi ^c Rekreasyon ^d	49	66.12	10.592				
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	53	65.09	8.535				
	Spor Yöneticiliği ^b	62	67.19	5.404	3	1.405	.243	
	Antrenörlük Eğitimi ^c Rekreasyon ^d	49	67.22	5.417				
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	53	65.09	8.535				
	Spor Yöneticiliği ^b	62	67.19	5.404	3	1.405	.243	
	Antrenörlük Eğitimi ^c Rekreasyon ^d	49	67.22	5.417				
Toplam		13	65.30	5.218				
Toplam		177						

*p<0.05**

Tablo 4.8. İncelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre okul deneyimi tutum ölçeği genel puan ortalaması, kariyer kararı ölçeğinden alınan toplam puan ortalaması ile çevresel koşullar alt boyutlarındaki toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc test sonuçlarına göre Antrenörlük Eğitimi bölümü öğrencilerinin bilinçli kariyer kararı alt boyutu puan ortalaması, Spor Yöneticiliği bölümü ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu, Spor Yöneticiliği bölümü öğrencilerinin bilinçli kariyer kararı alt boyutu puan ortalamasının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü öğrencilerinin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.9. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul Başarı Puanları Değişkenine Göre Karşılaştırılması.

Alt Boyutlar	Okul başarı puanınız	n	\bar{x}	s.s	sd	f	p
Bilinçli Kariyer Kararı	Düşük Düzeyde Başarılı ^a	8	54.37	11.463			
	Orta Düzeyde Başarılı ^b	20	48.50	9.912			
	Büyük Ölçüde Başarılı ^c	120	49.95	10.396	4	.524	.718
	Başarılı ^d	22	50.77	9.616			
Kariyer Kararı Ölçeği	Cok Başarılı ^e	7	48.57	12.474			
Alt Boyutları	Düşük Düzeyde Başarılı ^a	8	14.25	6.341			
	Orta Düzeyde Başarılı ^b	20	12.80	4.595			
	Büyük Ölçüde Başarılı ^c	120	13.02	5.229	4	.524	.719
	Başarılı ^d	22	11.54	5.404			
Çevresel Koşullar	Cok Başarılı ^e	7	12.57	5.191			
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Düşük Düzeyde Başarılı ^a	8	68.62	11.537			
	Orta Düzeyde Başarılı ^b	20	61.30	9.515			
	Büyük Ölçüde Başarılı ^c	120	62.97	10.797	4	.752	.558
	Başarılı ^d	22	62.31	9.331			
Kariyer Kararı Ölçeği Genel Toplam	Cok Başarılı ^e	7	61.14	14.507			
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Düşük Düzeyde Başarılı ^a	8	63.75	8.379			
	Orta Düzeyde Başarılı ^b	20	66.60	5.344			
	Büyük Ölçüde Başarılı ^c	120	66.72	6.686	4	.507	.731
	Başarılı ^d	22	66.18	6.558			
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Toplam	Cok Başarılı ^e	7	64.85	4.810			
Toplam		177					

$p > 0.05$

Tablo 4.9. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin okul başarı puanları değişkenine göre kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.10. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararları Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi.

		Kariyer Kararı Ölçeği Alt Boyutları		Kariyer Kararı Ölçeği Genel Puan
		Bilinçli Kariyer Kararı	Çevresel Koşullar	
Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Genel Puan	r	,412	,166	,481
	p	,000***	,027*	,000***
	n	177	177	177

$$p < 0.05^*, p < 0.001^{***}$$

Tablo 4.10. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin okul deneyimi dersine yönelik tutum düzeyleri ile kariyer kararına yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve ileri düzeyde ($r = 0,481$; $p < 0,05$), okul deneyimi dersine yönelik tutum düzeyleri ile bilinçli kariyer kararı alma düzeyleri arasında pozitif yönde ve ileri düzeyde ($r = 0,412$; $p < 0,05$) ve okul deneyimi dersine yönelik tutum düzeyleri ile çevresel koşullardan etkilenme düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r = 0,166$; $p < 0,05$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.11. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutumları ve Kariyer Kararları Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi.

Değişkenler		Beta (β)	S. Hata	t	F	p	R ²
Bağımsız Değişken	Okul Deneyimi	.481	.108	7.256	52.647	.000***	.23
Bağımlı Değişken	Kariyer Kararı						

Tablo 4.11. incelendiğinde öğrencilerin okul deneyimi dersine yönelik tutumlarının kariyer kararı düzeylerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, öğrencilerin okul deneyimi dersine yönelik tutumlarının kariyer kararlarını olumlu ve orta düzeyde etkilediği ($R^2=.23$) tespit edilmiştir ($p<0.001$).

5. Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde çalışma ile ilgili bulgular değerlendirilecek ve daha önce yapılmış olan çalışmalar var ise o çalışmalar ile arasında benzerlik olup olmadığı ortaya konulacaktır.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında okul deneyimi tutum ölçeği ve kariyer kararı ölçeği toplam puan ortalamaları ile kariyer kararı alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı ve çevresel koşullar toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, kariyer kararı verme etkinliğinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koyan ve bu araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu doğrultuda kariyer kararı verme öz yeterliliği, kariyer önemi, kontrol odağı ve mesleki kararsızlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada; kariyer kararı verme öz yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (Taylor ve Popma 1990). Luzzo (1993) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme tutum ve

becerileri ile kariyer kararı verme öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliliklerinde cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma olmadığını belirlemiştir. Betz ve arkadaşları (1996) kariyer kararı verme öz yeterlilik ölçeğinin kısa formunu geliştirdikleri çalışmalarında cinsiyete dayalı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Chung (2002) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterlilikleri ve kariyer bağlılıklarını cinsiyet ve etnik farklılıklara göre incelediği çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını bulmuştur. Araştırmalarda ortaya konan değişkenlerin farklılık göstermemesi; kariyer kararı noktasında bireylerin ortak duygu ve düşüncelere sahip oldukları, aynı topluluklarda ortak işler yürüten insanların kariyerler beklentilerinin ve hayallerinin benzer olduğu, bu kişilerin aynı amaç doğrultusunda hareket ettiği ve bu durumların cinsiyet değişkenini etkilemediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul deneyimi derslerine katıldıkları okulun spor tesisi var mı sorusuna verdikleri cevaplara göre karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde öğrencilerin genel olarak beden eğitimi dersinde okulun sahip olduğu spor tesisi ve materyal durumları yeterli ise olumlu tutum sergiledikleri yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Balyan 2009, Sayın 2014). Aynı şekilde Salman ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları bir çalışmada, öğretmenlerin %84,3'ü ders verimliliğinin, spor salonu ve benzeri tesislerin yetersizliğine bağlı olarak kış aylarında düştüğünü tespit etmişlerdir. Okullarında spor salonu bulunan ve özel okullardaki öğretmen ve öğrencilerin beden eğitimi dersine yönelik tutumları, spor salonu

olmayan okullardaki öğrencilere oranla daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

Alanyazında yapılmış olan bu çalışmaların, araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermediği görülmektedir. Bu araştırmada öğrencilerin beden eğitimi ve spor derslerinde okulun sahip olduğu spor tesislerinin derslerin işlenmesi noktasında büyük bir farklılık yaratmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna; staj görülen okullardaki beden eğitimi öğretmenlerinin dersleri işleme noktasında yeterince tesis envanterine ihtiyaç duymadığı, okulların bu dersler için donanımlı tesislerden ziyade okulun sahip olduğu alanların yeterli görüldüğü, öğretmenlerin okul bahçelerini etkin kullandıkları gibi durumların sebep olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların staj gördükleri okulların spor malzemesi yeterli mi sorusuna verdikleri cevaplara göre karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği genel puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde, okul dâhilinde spor- araç gereç, tesis ve ders yapılan alanlara, öğrencilerin beklentilerinin de dikkate alınarak ihtiyaç duyulduğu ve öğrencilerin dersleri bu şekilde işlemek istedikleri bulunmuştur (Pehlivan ve Öksüzoğlu 2006). Yapılan araştırma ile okullarda derslerin verimli işlenmesi ve uygulamaların öğrencilere doğru aktarılması için sportif araç ve gereçlerin önemli bir yere sahip olduğu sonucu ortaya konmuştur.

Araştırma neticesinde, staj uygulamasına katılan öğrencilerin derslere katıldıkları okulların spor malzeme ve ekipmanlarının yeterli olması, kariyer kararı tutumlarına

olumlu yansıdığı, derslerde kullanılan sportif ekipmanların derslerin işleyişini kolaylaştırdığı, derslerden haz almalarını sağladığı ve bu durumun kariyer kararlarını etkilediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin beden eğitimi ve spor öğretmen sayısı yeterli mi sorusuna verdikleri cevaplara göre grupların karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından çevresel koşullar puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği ve alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği genel puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde; Küçükahmet (2001), Yılmaz ve arkadaşları (2004a), öğretmenlerin eğitim sisteminin önemli bir parçası olduklarını, öğrencilerin davranışlarını değiştiren ve geliştiren kişiler olarak bir eğitim sisteminin başarısının, o sistemi hayata geçirip uygulayacak olan öğretmenin başarısından ayrı tutulamayacağını ortaya koymaktadırlar. Eğitim alanında yapılan başka bir çalışmada elde edilen araştırma bulguları incelendiğinde, 2007-2013 yılları arasında KPSS'ye katılan aday sayısının yaklaşık %25'inin atanabildiği görülmektedir (MEB 2010). Yapılan araştırmalarda, okullardaki öğretmenlerin büyük bir öneme sahip olduğu, öğretmen sayılarının bazı durumlarda yetersiz olduğu, ders niteliğinin artırılması için daha fazla istihdama ihtiyaç duyulduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Bu araştırmadaki bulgular diğer çalışmaların aksine okuldaki öğretmen sayısının yeterli olduğu sonucunu ortaya koymuş ve bu alana yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Ortaya çıkan farkın; öğretmenin okuldaki iş yoğunluğu, derslerin uygulama şeklinde yürütülmesi, ders sayısı,

okulun fiziksel koşulları, mesleğin popülerliği, müsabaka ve yarışmalara katılım gibi faktörlerden kaynaklandığı ve bu koşulların öğrencilerin okul deneyimi derslerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin beden eğitimi ve spor öğretmeni ilgili mi sorusuna verdikleri cevaplara göre karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği ile okul deneyimi tutum ölçeği genel puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı ile çevresel koşullar puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İlgili alanyazın incelendiğinde; Akdağ ve Güneş (2003) “Öğretmen Rolünün Yaratıcı Bir Sınıf Ortamı Oluşturmasındaki Önemi” isimli çalışmalarında öğrencilerin öğretmenlerin olumlu ve ilgili tavırlarından oldukça etkilendikleri ve bu öğrencilerin yarısından fazlasının (toplam % 53,1) bu konuda olumlu bir görüşe sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Alanyazında yapılmış olan çalışmanın, bu araştırmanın bulgusunu desteklediği görülmektedir. Araştırmada çıkan istatistiksel farklar, öğretmen ile stajyer öğrenci arasındaki iletişimin iyi olması, öğretmenlik mesleğine ilgi duyulması ve öğretmenliğin toplum tarafından daha saygın bir meslek olarak nitelendirilmesi gibi nedenlerle açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin derslere aktif katılım sağlıyor musunuz sorusuna verdikleri cevaplara göre karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, öğrencilerin aktif ve katılımcı mesleki uygulamadan elde ettikleri bilgi ve tecrübe ile okulda aldıkları eğitimi pekiştirmelerine, eğitimini aldıkları mesleği/bölümü daha iyi tanımalarına ve okul sonrasında kariyer hedeflerini belirlerken, edindikleri bilgi ve tecrübelerinden yararlanmalarına katkı sağladığı tespit edilmiştir (Çetin 2005). Öğrencilerle yapılan bir araştırmada, öğrencilerin ılımlı, güler yüzlü, destekçi, iletişime açık öğretmenleri sevdikleri ortaya konmuştur (Mac Aulay 1990). Yapılan araştırmalarda; öğretmenlerini seven öğrencilerle oluşturulan bir öğrenme ortamı da olumlu davranışların, derse aktif katılımların ve öğrenmede başarının sağlanmasında etkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçları destekler nitelikte yapılmış birden fazla çalışma mevcuttur. Öğrencilerin derslere aktif katılım sağlamaları; öğretmenin ilgisi, ders ortamlarının elverişli olması, öğretmenlik mesleğine duyulan sevgi, danışman öğretmen ile stajyer arasındaki uyum ve işbirliği gibi nedenlerle açıklanabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin derslere devam zorunluluğunun var mı sorusuna verdikleri cevaplara göre karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından çevresel koşullar ile okul deneyimi tutum ölçeği puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, kariyer kararı ölçeği genel puanı ve alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı puan ortalamalarında gruplar arasında evet cevabı verenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde; O'Higgins ve Pinedo (2018) tarafından ILO için gerçekleştirilen bir araştırmaya göre ücretli ve uzun dönemli staj yapmak, kısa ve ücretsiz staj yapmaya göre işgücü piyasasında daha faydalı sonuçlara neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca büyük firmalarda

staj yapmanın gençlerin kısa ve orta dönemli istihdam edilebilirliğini arttırdığı ve diğer firmalara gencin yeterliliklerine ilişkin olumlu sinyaller sunduğu ortaya konmuştur. Araştırmalar; uzun süreli ve devamlılık arz eden staj uygulamalarının etkin ve verimli olduğu sonucunu ortaya koymuş ve bu araştırma sonuçlarını desteklediği görülmektedir.

İstatistiksel olarak oluşan farkın; beden eğitimi ve spor derslerine katılan stajyer öğrencilerin gelecekte bu mesleği icra edecek olması, uygulama eğitimlerine katılmamanın öğretmenlik mesleği açısından önem taşıması, devam ve devamsızlığın ilgili öğretmen tarafından önemsenmesi ve öğretmen adaylarının derslere devamlılığının sağlanmasının önemli olması gibi sebeplerden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre karşılaştırılmasında okul deneyimi tutum ölçeği genel puan ortalaması, kariyer kararı ölçeği ile çevresel koşullar alt boyutlarındaki toplam puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemekle birlikte, kariyer kararı ölçeği alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Post hoc test sonuçlarına göre bu araştırmada çıkan farklılıklara bakıldığında, kariyer kararı ölçeği alt boyutundan bilinçli kariyer kararının antrenörlük eğitimi ile spor yöneticiliği ve beden eğitimi ve spor bölümleri arasında istatistiksel olarak bir farkın olduğu ve bu farkın antrenörlük eğitimindeki öğrencilerin lehine olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak, antrenörlük eğitimdeki öğrencilerin belli bir spor dalı doğrultusunda ilerlemeleri, istihdam olanaklarına sahip olmaları ve kendilerini uzman olacakları spor branşında geliştirme düşüncelerinden dolayı kariyerlerini bu doğrultuda ilerlettikleri söylenebilir.

Ortaya çıkan bir başka istatistiksel farkın beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü ile spor yöneticiliği bölümleri arasında olduğu ve bu farkın spor yöneticiliği bölümü lehine olduğu görülmektedir. Bu araştırmadaki farklılığa bakıldığında ise beden eğitimi ve spor öğretmenliği atama koşullarında meydana gelen zorluklar, spor yöneticiliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin formasyon yoluyla öğretmen, antrenörlük belgesi alması durumunda antrenör ve aynı zamanda spor yöneticisi olacak şekilde istihdam edilebilir olması ile açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde Çakto ve Görgüt (2019)'ün yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin öğretmenlik mesleğini icra etmek veya etraflarındaki kişilerin yönlendirmeleri neticesinde spor eğitimi veren bölümlere kaydıkları, fakat öğretmenlik bölümü haricinde antrenörlük bölümünün yarısının, spor yöneticiliği ve rekreasyon eğitimi bölümü öğrencilerinin büyük bir kısmının bölümlerinden memnun olmadıkları ve öğretmenlik bölümünü tercih etmeyi istedikleri belirlenmiştir.

Alanyazın çalışmasında elde edilen sonuçlar ile bu araştırma sonuçları örtüşmemektedir. Bu durum; beden eğitimi ve spor öğretmenliğinin köklü bir yapıya sahip olması, tarihsel süreç içinde birçok dönemde popüler olması, atama sayılarının yüksek olması, kişinin öğretmen sıfatı ile anılması ve bu bölümün tercih edilmesine öncelik verilmesi gibi nedenlerle açıklanmaktadır. Ayrıca; öğretmenlik dışındaki antrenörlük, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinin iş olanaklarının kısıtlı olması, istihdam alanlarının yeterince gelişim göstermemesi ve bu bölümlerde okuyan öğrencilerin iş ve gelecek kaygısı taşıması şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

Bu araştırma sonuçları literatüre yeni bir boyut kazandırmıştır. Öğretmenliğin aksine diğer bölümlerin daha

avantajlı olduğu, çalışma koşullarının daha kabul edilebilir düzeyde olduğu, öğretmenlik atamalarındaki kısıtlamaların bu alanın tercih edilmesini engellediği ve gelecekteki kariyer planlaması için bu bölümlerin daha çok tercih edildiği bu araştırma bulguları ile ortaya konmuştur. Özellikle günümüz spor bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin öğretmenlik dışındaki bölümleri tercih etmelerinde diğer bölümlerin farklı iş fırsatları sunması etkili olmuştur. Aynı zamanda öğretmen olmak isteyenlerin formasyon eğitimi olarak yeterlilik imkânı elde etmesi bu bölümlerin önemini arttırdığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okul başarı puanları değişkenine göre karşılaştırılmasında kariyer kararı ölçeği alt boyutları ve genel puanları ile okul deneyimi dersine yönelik tutum ölçeği genel puan ortalamalarında cevap seçenekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Alanyazın incelendiğinde; Yılmaz (2020), yapmış olduğu “BES Öğretmeni Adaylarının BES Öğretmenliği Mesleğine Yönelik İnançları” adlı çalışmada; BES öğretmeni adaylarının BES öğretmenliği mesleğine yönelik inanç düzeyleri arasında akademik başarılarına göre yapılan karşılaştırmalarda hem meslek aşkı hem de beden eğitimi ve sporun değeri boyutunda akademik başarı ve okul başarı puanları düzeyleri arasında fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akademik başarı ve okul başarı puanları öğrencilerin mesleki tutkularını etkilemediği bunun öğretmenlik mesleğine duyulan sevgi ve bağlılıktan kaynaklandığını ortaya koymuşlardır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile literatürde yapılan çalışma benzerlik göstermektedir. Okul başarı puanlarının, öğrencilerin okul deneyimi derslerine yönelik tutumları ve kariyer kararları noktasında bir etkiye sahip olmadığı,

öğrencilerin okul deneyimi derslerini staj uygulamasını tamamlamak ve mezun olmak üzerine planladıkları söylenebilir.

6. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın sonucunda okul deneyimi derslerinin bu eğitimlere katılan öğrencilerin gelecekte yapacakları öğretmenlik mesleğine ilişkin kariyer kararlarına orta düzeyde pozitif yönlü bir etkide bulunduğu ve bu etkinin öğrencilerin gelecekte kariyer hayatlarında ve kariyer planlamasında önemli bir yeri olduğu tespit edilmiştir. Özellikle bu eğitimlerin alındığı okulların fiziksel şartları, öğretmen yeterliliği, öğretmen ilgisi, derse aktif katılım, derslere devam zorunluluğu, sportif ekipman ve okulun sahip olduğu spor tesisi gibi parametrelerin buna etki eden en önemli faktörler olduğu araştırmanın sonuçları arasındadır. Okulların sportif donanım, spor malzemesi ve spor alanlarının iyileştirilmesi gibi aksaklıkların geliştirilmesi ve buna yönelik bir takım politikaların izlenmesi hem okuldaki derslerin niteliğinin artmasını hem de bu derslere katılan öğretmen ve öğretmen adaylarının kendilerini geliştirecek program ve uygulamalara sahip olmasını sağlayacaktır.

Üniversitelerde öğrenim gören ve okul deneyimi eğitimi yoluyla gelecekte öğretmenlik mesleğine adım atacak birçok öğrenci mevcuttur. Bu öğrenciler için her staj döneminde ilgili okullar ile fakülteler arasında bir iş birliği sağlanarak kariyer kararı verilmesi noktasında rehberlik edilmesi, seminer ve konferanslar yoluyla bilinçli kariyer oluşturulması

noktasında çözüm önerileri üretilebilir. Eğitimin devamlılık arz eden bir yapıya sahip olması ve eğitim gören bireylerin her eğitim öğretim sezonunda farklılık göstermesi öğretmen ve öğretmen adaylarının kendilerini geliştirmesi gerekliliğinin bir nedenidir. Bunların yanı sıra üniversitelerin belirli zamanlarda akademisyenler tarafından düzenleyeceği kariyer günleri ile öğrencilere bu alanda rehberlik etmeleri, öğrencilerin gelecekte yapacakları mesleklerle ilgili bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır. Öğrenciler için her staj gördükleri okulda da bir danışmanlık ofisinin oluşturulması öğrencilerin eğitim kalitesini arttıracığı gibi kariyer kararı planlamasına da olumlu yönde etki edeceği muhtemeldir. Beden eğitimi ve spor eğitimi veren üniversiteler; okul deneyimi yoluyla eğitimlere gönderdiği öğrencilerin danışmanlar tarafından takip edilmesi, bünyesinde staj gördüğü öğretmenlerle iletişimde olması ve durumlarının raporlar halinde ilgili öğretmenlerden talep edilmesi sağlayan bir ağ oluşturulmalıdır. Bu durum hem eğitimlere gönderilen öğrencilerde kaliteyi arttıracığı hem de üniversite ve danışmanların öğrenciler hakkında tutum sahibi olmasına olanak tanıyacağı aşikârdır. Özellikle staj uygulamasına gönderilen öğrencilerden okulların sportif eksiklik ve aksaklıkların rapor edilmesinin sağlanması ve bu aksaklıkların giderilmesi noktasında Milli Eğitim yetkilileriyle protokoller yoluyla çözüm bulunması sağlanmalıdır. Öğrencilerin derslere aktif katılımı ilgili danışman ve okuldaki öğretmen tarafından sağlanmalı ve derslerde öğrencilere araştırma ve proje hazırlamaları için imkânlar sunulmalıdır. Öğrencilerin aktif olarak çeşitli sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmaları sağlanmalı ve bu tür etkinlikleri organize etmeleri üniversite ve staj gördükleri okullar tarafından desteklenmelidir.

Çalışma sonucunda araştırmayla ilgili ve daha sonra yapılabilecek çalışmalara yön vermek amacıyla aşağıda belirtilen öneriler getirilmiştir;

- Çalışmanın daha geniş örneklem grubu ile coğrafi bölgelerdeki seçili üniversitelerde yapılıp coğrafi bölgelerin sonuçlarının karşılaştırmalarının yapılması,
- Çalışmanın daha geniş örneklem grubu ile daha köklü ve daha yeni olan üniversitelerde yapılıp karşılaştırmalar yapılması,
- Çalışmanın daha geniş örneklem grubu ile Doğu Anadolu bölgesindeki üniversitelerde yapılıp karşılaştırmalar yapılması,
- Okul deneyimi ve kariyer kararı konularının başka kavramlarla da ilişkisini tespit etmek amacıyla araştırmalar yapılması,
- Yapılan çalışmanın diğer bölümlerle olan ilişkisinin araştırılıp karşılaştırma yapılması
- Yapılan çalışmanın Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda öğretmen adaylarına yönelik düzenlenen uygulama eğitimleri araştırılıp karşılaştırmalar yapılması.

Kaynaklar

- Akdağ M ve Güneş H.** (2003). Öğretmen Rolünün Yaratıcı Bir Sınıf Ortamı Oluşturmadaki Önemi, *Milli Eğitim Dergisi*. 159, 60-73.
- Akkoç FF.** (2009). *Lise öğrencilerinin kariyer düşüncelerini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir, 180 s.
- Altun Çoğalan D.** (2019). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi ve Algılanan Anne-Baba Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ordu, 89 s.
- Atlı A.** (2016). Lise öğrencilerinin meslek tercihlerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerine göre incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 555-573.
- Ayan F.** (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. (1. Baskı), İlya Yayınevi, İzmir, 314 s.
- Aydoğan M, Karatepe R ve Yelken TY.** (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarıyla 21. yüzyıl becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (3), 1578-1597. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1132893>. Erişim Tarihi: 24.05.2024.

- Aytaç S.** (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları.* (1. Baskı), Epsilon Yayınları, İstanbul, 327 s.
- Aytaç S ve Keser A.** (2017). *Çalışma yaşamında kariyer.* 3. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 300 s.
- Aytan GC.** (2010). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyalleşmelerinde Sporun Etkileri.* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 165 s.
- Balyan M.** (2009). *İlköğretim 2. Kademe ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Beden Eğitimi Dersine Yönelik Tutumları, Sosyal Beceri ve Özyeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.* Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, 151 s.
- Bayraktaroğlu S.** (2015). *İnsan kaynakları yönetimi.* 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 426 s.
- Beaumont P.** (1993). Human resource management. Sage publications. <https://doi.org/10.4135/9781446222249>. Erişim Tarihi: 24.05.2024
- Betz NE ve Hackett G.** (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, **14** (1), 3-11.
- Betz NE, Klein KL and Taylor KM.** (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of career assessment*, **4** (1), 47- 57. <https://doi.org/10.1177/10697279600400103>. Erişim Tarihi: 20.05.2024.
- Bingöl D.** (2014). *İnsan kaynakları yönetimi.* 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 720 s.
- Bowen M.** (1978). *Family therapy in clinical practice.* Jason Aronson, New York, 575 p.
- Bozkurt N.** (2003). Üniversite Giriş Sınavı: *Sınav Kaygısı ile Başa Çıkma Yöntemleri ve Başa Çıkma Ana-Babanın Rolü.* Çağdaş Eğitim, 296, 13-18.

- Buche A ve Deborah A.** (1987). *Foundation of physical education and sport times*. New York; Mirror/Mosby College Publishing, 385 p.
- Can A ve Taylı A.** (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, **14** (2), 321-346.
- Celep C.** (2008). Öğrenme ortamı olarak okul ve sınıf. *Eğitime Bakış Dergisi*, **4**(11), 3-10.
- Cenzo D and Robbins S.** (2010). *Human resources management*. 8. Baskı, John Willey, 56 p.
- Childress D, Chimier C, Roudontye I and Tournierand B.** (2019). Teacher careerre forms: *Learning From Experience. İnternational İnstitute for Educational Planning*, **19** (1), 7-9.
- Chung YB.** (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, **28** (4), 277-284.
- Çakar M ve Kulaksızoğlu A.** (1997). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, **9** (9), 113-131.
- Çapan BE ve Owen FK.** (2020). FeTeMM öğrencilerinin kariyer seçme nedenleri, kariyer bilgi kaynakları ve ihtiyaçları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, **3** (1), 1-31.
- Çakto P ve Görgüt İ.** (2019). Beden eğitimi ve spor eğitimi gören öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinin incelenmesi, *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları Dergisi*, Kütahya, **1** (1), 69-80.
- Çelik N.** (2007). *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*. 2. Baskı, Gazi Kitabevi, İstanbul, 439 s.
- Çelikten M, Şanal M ve Yeni Y.** (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **1** (19), 207- 237.

- Çetin Ş.** (2005). Öğrenci stajlarında yararlanan dersler üzerine ampirik bir değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, **16** (2), 153-169.
- Dağdelen O ve Kösterelioglu İ.** (2015). İlkokullardaki Oyun ve Fiziki Etkinlikler Dersinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **19** (2), 97-128.
- Demirhan G.** (2003). Kültür, Eğitim, Felsefe ve Spor Eğitimi İlişkisi. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, **14** (2), 92-103.
- Demirtaş H ve Çınar İ.** (2004). Yönetici, Öğretmen, Veli ve Öğrencilerin Başarı Algısı ve Eğitime İlişkin Görüşleri (*Malatya ili Örneği*). XIII. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Deniz S.** (2001). Bireyin meslek seçimini etkileyen kaynaklar: *Yeni teknolojilerden internet*. *Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **1** (6), 1-9.
- Dewey J.** (1996). *Demokrasi ve Eğitim*, Çev: Prof. Dr. Tahsin Yılmaz-Ege Üniversitesi Basımevi, 11, İzmir, 1996.
- Duru H, Bayraktar M ve Gültekin F.** (2019). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, **28** (2), 613-629.
- Duvall EM.** (1971). *Family development*. Volume 4, Lippincott, Philadelphia, 576 p.
- Ekici, S., Hacıcaferoğlu, B., & Bayraktar, A.** (2011). Evaluation of physical education course attitudes of high school students. *Journal of Human Sciences*, **8** (1), 829-839.
- Ekici, S., Bayraktar, A., & Ugur, O.** (2009). The attitudes of managers and students of secondary schools, towards interscholastic activities. *Journal of Human Sciences*, **6** (1), 430-444.
- Evren M.** (1999). *Mesleki Grup Rehberliğinin Cinsiyetleri Farklı İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin*

Mesleki Olgunluklarına, Mesleki Benlik Algularına ve Mesleki Tercihlerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, 129 s.

Genç G, Kaya A ve Genç M. (2007). İnönü üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, **8** (14), 49-63.

Grier-Reed T and Ganuza Z. (2012). Using constructivist career development to improve career decision self-efficacy in TRİO students. *Journal of College Student Development*, **53** (3), 464-471.

Gümüştekin GE ve Gültekin F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, **23** (2), 147-158. <https://dergipark.org.tr/en/pub/dpusbe/issue/4765/65489>. Erişim Tarihi: 26.05.2024.

Hall DT. (2002). *Career Development İn Organizations*. Jossey Bass Publishers

Hamamcı Z, Bacanlı F ve Doğan H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **12** (44), 284-299.

Harmandar İH. (2004). *Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri*. 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 244 s.

Haywood (1989). *Life Span Motor Development*. USA: Human Kinetics, 218 p.

İnal AN. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. 6. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara, 318 s.

Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. [https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/Isgucu Piyasasi_ve_Genc](https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/Isgucu_Piyasasi_ve_Genc)

Istihdami Özel İhtisas Komisyonu Raporu.pdf. Erişim Tarihi: 25 Nisan 2024.

Karagözoğlu G. (2003). Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış, eğitimde yansımalar. *VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, 10-12.

Karaküçük S. (1991). *Beden eğitimi öğretmenlerinin faaliyet alanları*. Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Yayınları, Ankara, 394 s.

Katrancı M. (2008). *Öğretmenlik uygulamasında uygulama okulu koordinatörleri ve uygulama öğretmenlerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirme düzeyleri (Kırıkkale İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, 169 s.

Kılınç A ve Salman S. (2007). Okul Deneyimi Derslerine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi. Gazi Üniversitesi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 23-35.

Korkut Owen F. (2018). “Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları”. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.

Koroğlu Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turizm rehberliği öğrencilerini üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 137-157.

Kutlu A ve Apaydın B. (2019). Ortaokul öğrencilerinin algılanan anne baba tutumlarının kariyer gelişimleri ile ilişkisi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2 (1), 54-72.

Kuzgun Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. 8. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 216 s.

Kuzgun Y. (2006). Zeka ve Yetenekler. Y. Kuzgun, D. Deryakulu (ed). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. 3. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 13-72.

- Kuzgun Y.** (2014). *Kendini değerlendirme envanteri el kitabı*. 7. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 50 s.
- Laminack L and Long BM.** (1985). *What Makes a Teacher Effective: Inside from Preservice Teachers*. Clearing House, 145 p.
- Latsch G.** (2000). *İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı: İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı*. Siyasal Yayıncılık, Ankara, 119 s.
- MacAulay DJ.** (1990). Classroom environment: *A literature review*, *Educational Psychology*, **10** (3), 239-253.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB).** (2000). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Çalışmaları Rehberi*. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Merdan E.** (2011). *Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale, 114 s.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB).** (2010). On sekizinci millî eğitim şurası kararları, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Şura Genel Sekreterliği, Ankara, 01-05 Kasım 2010.
- Ministère de l'Education Nationale (MEN).** (2007a). Cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM, Bulletin Officiel, 4 Janvier 2007, No:1, ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/bo/2007/1/encart1.pdf. Erişim Tarihi: 25 Nisan 2024
- Niles SG ve Harris-Bowlsbey J.** (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. 4. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 552 s.
- O'Higgins N and Pinedo L.** (2018). Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?, ILO Employment and Labour Market Policies Branch, s24

- Okiishi RW.** (1987). The genogram as a tool in career counseling. *Journal of Counseling & Development*, **66** (3), 139-143.
- Orhun A.** (1999). *Spor Bilimlerinde Temel Kavramlar*. Bolu: Seminer.
- Osipow SH.** (1968). Theories of career development. Appleton-Century-Crofts, New York, 259 p.
- Ölmez E.** (2010). *Görme Engelli Bireylerin Sosyalleşme Sürecine Sporun Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 106 s.
- Öncü E.** (2007). *Ana-Babaların Çocuklarının Beden Eğitimi Dersine Katılımına Yönelik Tutumları ve Beklentileri*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 181 s.
- Özen Y.** (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, **2** (3), 81-96.
- Özgen H, Öztürk A ve Yalçın A.** (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 4. Baskı, Nobel Kitapevi, Ankara, 463 s.
- Özmen Ö.** (1988). *Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni*. 2. Baskı, Bağırman Yayınevi, Ankara, 208 s.
- Özsoy O.** (2003). *Değişen İş Dünyasında Meslek Seçimi: Geleceğin Meslekleri*. 2. Baskı, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 368 s.
- Öztürk F.** (1998). *Toplumsal Boyutlarıyla Spor*. 1. Baskı, Bağırman Yayınevi, Ankara, 116 s.
- Özyürek M.** (2008). Nitelikli öğretmen yetiştirmede sorunlar ve çözümler: Özel eğitim örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, **6** (2), 189-226.
- Patton W and McMahon M.** (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. Volume 3, Sense Publishers, Boston, 385 p.
- Pehlivan Z ve Öksüzoğlu P.** (2006). "İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersinden

Beklentileri” *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, Muğla, Kasım, 2006, 638-640.

- Pişkin M.** (2011). *Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler*. B Yeşilyaprak. (ed). İçinde: *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Pegem Akademi, Ankara.
- Polat Ş ve Özdemir M.** (2018). Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ölçeğinin (ÖMİÖÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (46), 428-446.
- Resmî Gazete** (1930). İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun. (1532). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.1702.pdf>. Erişim Tarihi: 25.05.2024
- Resmî Gazete.** (1943). Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun. (530812). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.1702.pdf>. Erişim Tarihi: 25.05.2024
- Sabuncuoğlu Z.** (1997). *Personel Yönetimi, Politika ve Yönetimsel Teknikler*. 9. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa, 256 s.
- Sabuncuoğlu Z.** (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 8. Baskı, Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Saratlı E.** (2007). *Okul Deneyimi- I dersi uygulamasında ilköğretim fen bilgisi öğretmen adaylarına sunulan danışmanlık (mentoring) hizmetinin yeterliliği (Siirt İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 93 s.
- Sayın E.** (2014). *Ortaöğretimde Okuyan öğrencilerin Beden Eğitimi Dersine Bakış Açılarının İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 240 s.

- Seçme T.** (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Afyonkarahisar örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, Afyon, 95 s.
- Shiner RL and Caspi A.** (2012). Temperament and the development of personality traits, adaptations, and narratives (Ed: Zentner, M. & Shiner, L.). *Handbook of temperament* The Guilford Press, 497-517.
- Soysal A.** (2007). Öğütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme. M. Şimşek, A. Çelik, ve A. Akatay içinde, *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 439 s.
- Spearman C.** (1927). *The measurement of intelligence*. *Nature*, 120 (3025), 577-578.
- Super DE.** (1973). The Career Development Inventory. *British Journal of Guidance*, 1 (2), ss. 37-50. <https://doi.org/10.1080/03069887308259350>. Erişim Tarihi: 15.04.2024.
- Süzek S.** (2012). *Genel Bilgiler, İş Hukuku*. 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 993 s.
- Şahin M.** (2009). *Spor Ahlakı ve Sorunları*. Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 112 s.
- Şimşek Ş ve Çelik A.** (2004). *Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları*. 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 439 s.
- Şişman M.** (2008). *Eğitimin temel kavramları*. 4. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 261 s.
- Tamer K ve Pulur A.** (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. Kozan Ofset, Ankara, 147 s.
- Tanhan F ve Yılmaz Ü.** (2017). Öğrencilerin kariyer seçimlerinde aile ve sosyal medyanın etkisinin incelenmesi: Bir odak grup çalışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (35), 35-47.
- Tanılkan K ve Sunay H.** (2002). Tarihi Süreç İçinde Beden Eğitimi ve Spor. *Çağdaş Eğitim Dergisi*.

- Taylor KM and Popma, J.** (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of vocational behavior*, **37** (1), 17-31.
- Türk Dil Kurumu (TDK).** (2022). Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.04.2024.
- Tekeli İ.** (2004). *Eğitim Üzerine Düşünmek*. 2.Baskı, T.Ü.B.A. Yayınları, T.Ü.B.İ.T.A.K. Matbaası, Ankara, 306 s.
- Tekin M, Yıldız M, Lök S ve Taşgın Ö.** (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Çeşitli Değişkenlere Göre Demokratik Tutumlarının İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, **3**(3), 204-212.
- Topbaş E.** (2001). *Türkiye ve Fransa’da sınıf öğretmeni yetiştiren kurum programlarının karşılaştırılması*. Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Topkaya Z ve Yalın M.** (2005). Uygulama Öğretmenliğine İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, **1** (1-2), 14-24.
- Türkoğlu M.** (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Türkoğlu S.** (2004). *Çukurova ve mersin üniversitesi sınıf öğretmenliği programlarının değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, 145 s.
- Vergiliel Tüz M.** (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, **4** (4), 169-176.
- World Health Organization (WHO).** (2007). A Guide for Population-Based Approaches to Increasing Levels of Physical Activity: Implementation of the Who Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health. <https://apps.who.int/iris/bitstream/>

handle/10665/43612/9789241595179_eng.pdf. Erişim Tarihi: 24.04.2024

- Yavaş M ve Atilla İ.** (1997). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Melisa Matbaa, Bursa, 166 s.
- Yavuzaslan A, Barışçıl A ve Farkas MF.** (2016). *Stress and future career aspirations among university students in Turkey*. International Journal of Social Sciences and Humanity Studies, **8** (1), 233-250.
- Yeşilyurt E.** (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerine yönelik yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, **9** (1), 71- 100.
- Yıldırım Araz G, Beltekin E ve Kuyulu İ.** (2022). Spor bilimleri öğrencilerinin kariyer kaygısı algılarının incelenmesi. Spor Bilimlerinde Akademik Çalışmalar – 12, Gece Kitaplığı, Ankara. 149-158 s.
- Yıldız H.** (2006). *YÖK/ Dünya bankası milli eğitimi geliştirme projesi kapsamında yer alan okul deneyimi II etkinliklerinin değerlendirilmesi (Sivas İli Cumhuriyet Üniversitesi Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 140 s.
- Yılman M ve Bayrak C.** (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Öncü Basımevi, Ankara, 305 s.
- Yılmaz M, Köseoğlu P, Gerçek C ve Soran H.** (2004a). Öğretmen Öz-Yeterlik İnancı. *Bilim ve Aklın Aydınlanmasında Eğitim Dergisi*, **27** (27), 58
- Yılmaz S.** (2020). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Adaylarının Mesleklerine Yönelik İnançlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum, 77 s.
- Yiğit N ve Alev N.** (2007). Okul deneyimi dersinde özel danışmanlık hizmetlerinin mesleki gelişime katkısının incelenmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, **1**(1), 85- 101.
- Yusupu R.** (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik

başarı arasındaki ilişkiler. Dokuz Eylül Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim
Dalı, İzmir.

Ek2.Etik Kurul Raporu



BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SAGLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARARLARI

Toplantı Tarihi:09/01/2024

Toplantı Sayısı: 24/01

Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Prof.Dr. Enis KARABULUT başkanlığında 09.01.2024 tarihinde Salı günü saat 14.00'da aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak, gündemdeki konular görülmüş ve aşağıdaki kararlar alınmıştır.

KARAR 9: Bingöl Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde görevli Doç.Dr. Enes BELTEKİN (Sorumlu Araştırmacı) ve Yüksek Lisans Öğrencisi Osman ORMAN'ın “ **Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Okul Deneyimi Dersine Yönelik Tutumları ile Karier Tercihleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” konulu çalışmalarının etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

BAŞKAN	Prof. Dr. Enis KARABULUT	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Mehmet ÇİFTÇİ	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Balrı PATİR	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Ramazan SOLMAZ	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Abdurrahman GÜL	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Aydın GİRGİN	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Hayati YÜKSEL	İMZA

**Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Okul Deneyimi
Dersi Algıları ve Kariyer Tercihleri:
Çevresel ve Mesleki Faktörler**

**Osman Orman
Enes Beltekin**

 **ÖZGÜR**
YAYINLARI

ISBN 978-625-5958-75-4

9 786255 958754