

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

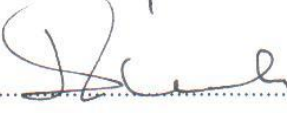
**OLİMPİYATLARDA DERECE YAPAN TÜRK
SPORCULARININ KARIYER PLANLAMA
PROFİLLERİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hülya BİNGÖL

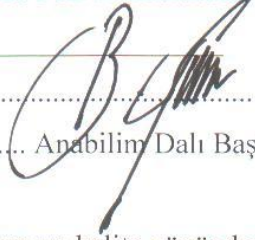
NİSAN-2011

ONAY SAYFASI



Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans/~~Doktora~~ Tezi standartlarına uygun bulunmuştur.


.....
..... Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans/~~Doktora~~
Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU .



Danışman

Yüksek Lisans/Doktora Sınavı Jüri Üyeleri

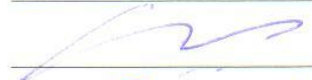
.....
Doç. Dr. Getin SENER

Yrd. Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU .

Yrd. Doç. Dr. Yanca S. BAKER

Ord. Doç. Dr. Bilal CUBAN

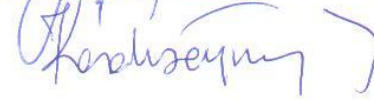
Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KREATİF FİNOÇLU











TEŞEKKÜR

Tez danışmanım olarak çalışmalarım süresince bilgi, görüş ve deneyimlerinden faydalandığım, beni her zaman yüreklendiren, moral veren çok değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU'ya en içten saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans ders ve tez dönemimde yardımlarını esirgemeyen sayın Yrd. Doç. Dr. Bilal ÇOBAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans ders ve tez dönemimde akademik bilgi ve deneyimlerini sürekli benimle paylaşan, yol gösteren, bu tezin oluşmasında büyük desteğini gördüğüm sayın Yrd. Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU'na teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans ders ve tez dönemimde yardımlarını esirgemeyen sayın Yrd. Doç. Dr. M. Fatih KARAHÜSEYİNOĞLU'na teşekkürlerimi sunuyorum.

Tezin veriler kısmının oluşmasında yoğun programlarına rağmen vakit ayırıp görüş ve deneyimlerini, içtenlikle ve samimiyetle paylaşarak bu araştırmaya büyük katkı sunan çok değerli Olimpiyat şampiyonlarımıza teşekkür ediyorum.

Tezin istatistik kısmının oluşmasında büyük emek harcayarak, teknik ve yönlendirici desteğini hiç esirgemeyen sayın Yrd. Doç. Dr. Mehmet TURAN'a teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans süresince bana gösterdiği sonsuz sabır ve desteğinden dolayı canım anneme ve canım babama teşekkür ediyorum.

Her zaman olduğu gibi bu uzun ve meşakkatli süreçte de hiç sıkılmadan, yorulmadan ve sevgiyle bana yardım ettiği için hayatımın anlamı eşim Şükrü BİNGÖL'e teşekkür ediyorum.

Çalışmalarım süresince ihmal ederek zamanından çaldığım en değerli varlığım, biricik kızım KAYRA'ya teşekkür ediyorum.

Hülya BİNGÖL

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
1. ÖZET	1
2. ABSTRACT	3
3. GİRİŞ	4
3.1.Kariyer Kavramına Tarihsel Yaklaşım	7
3.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı	9
3.2.Kariyer Boyutları	10
3.2.1. Kariyerin İçsel Boyutu	10
3.2.2. Kariyerin Dışsal Boyutu.....	11
3.3. Kariyer İle İlgili Kavramlar	12
3.3.1. Kariyer Platosu.....	12
3.3.2. Kariyer Haritası.....	12
3.3.3. Kariyer Patikası.....	13
3.3.4. Kariyer Hayat Döngüsü.....	14
3.3.5. Kariyer Yönetimi	15
3.4. Kariyer Devreleri	16
3.4.1. Keşif.....	16
3.4.2. Kurulma	17
3.4.3. Kariyer Ortası.....	17
3.4.4. Kariyer Sonu	18
3.4.5. Azalma (Çekilme-Emeklilik).....	18
3.5. Kariyer Planlamasının Kavramsal Çerçevesi.....	19
3.5.1. Kariyer Planlamasının Tanımı	19
3.5.2. Kariyer Planlamasının Önemi	21
3.5.3. Kariyer Planlamasının Amaçları	23
3.6. Kariyer Yollarına Ait Yaklaşımlar.....	24
3.6.1. Klasik Yaklaşım	25
3.6.2. Örgütsel Yaklaşım.....	26
3.6.3. Davranışsal Yaklaşım.....	26
3.7. Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Bazı Görüşler.....	27
3.8.Bireysel Kariyer Planlaması ve Temel Boyutları.....	30
3.8.1. Bireysel Kariyer Planlaması.....	30
3.8.1.1. Bireysel Kariyer Planlamasının Boyutları	31
3.8.1.2. Bireysel Kariyer Planlamasının Önemi.....	32
3.9. Bireysel Kariyer Planlaması Süreci	34
3.9.1. Bireysel Kariyer Geliştirme Aşamaları	34
3.9.2. Güçlü ve Zayıf Yönlerin Tespiti	35
3.9.3. Kariyer Amaçlarının Belirlenmesi	36
3.9.4. Örgüt İçi ve Örgüt Dışı Olanakların Belirlenmesi	37

3.9.5. Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması.....	38
3.9.6. Geri Bildirim	38
3.10. Bireysel Kariyer Planlamasının Temel Faktörleri.....	39
3.10.1. Demografik Faktörler	40
3.10.1.1. Aile.....	40
3.10.1.2. Yaş	42
3.10.1.3. Cinsiyet	43
3.10.1.4. Kişisel Özellikler ve Yetenekler	44
3.10.2. Yasal Faktörler	46
3.10.3. Sosyal Faktörler	46
3.10.4. Ekonomik Faktörler	47
3.10.5. Eğitim Kurumlarının Etkisi.....	48
4. SPORDA KARİYER PLANLAMASI.....	49
4.1. Sporun Tanımı.....	49
4.2. Sporda İnsan Kaynakları ve İstihdam	49
4.3. Spor Kariyeri.....	51
4.3.1. Sporda Kariyer Planlaması.....	52
4.4. Sporcuların Katıldıkları Spor Organizasyonları.....	52
4.4.1. Ulusal Spor Organizasyonları	52
4.4.2. Uluslararası Spor Organizasyonları	53
4.4.3. Özel Spor Organizasyonları	54
4.5. Olimpiyat Oyunları	54
4.5.1. Antik Olimpiyat Oyunları	54
4.5.2. Modern Olimpiyat Oyunları.....	55
4.6. Olimpiyat Oyunlarının Yönetim Şekli.....	57
4.6.1. Uluslararası Olimpiyat Komitesi	57
4.6.2. Uluslararası Olimpiyat Komitesinin Rolü.....	57
4.6.3. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi	58
4.6.4. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) İlke ve Görevleri	58
5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	62
5.1. Araştırmanın Modeli	58
5.2. Evren Örneklem	62
5.3. Veri Toplama Araçları	62
5.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	62
6. BULGULAR	63
7. TARTIŞMA VE SONUÇ	108
8. ÖNERİLER	120
9. KAYNAKLAR	122
10. EKLER.....	133
11. ÖZGEÇMİŞ.....	138

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Milli Sporcuların Spor Yaptığı Dönem Kariyer Planlama Boyutlarının Faktör Yapısı ve Güvenirlikleri.....	64
Tablo 2. Milli Sporcuların Spor Bıraktığı Dönem Kariyer Planlama Boyutlarının Faktör Yapısı ve Güvenirlikleri.....	65
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Yaşlarına Göre Dağılımı.....	68
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	68
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	69
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aylık Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı.....	69
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Branşlarına Göre Dağılımı.....	70
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Olarak Spora Devam Etme Durumlarına Göre Dağılımı.....	71
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Olimpiyat Başarılarını Aldığı Yıllara Göre Dağılımı.....	71
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlara Göre Dağılımı.....	72
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlardaki Derecelerine Göre Dağılımı.....	73
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spora Başlama Yaşlarına Göre Dağılımı.....	74
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının En İyi Derece Alma Yaşlarına Göre Dağılımı.....	75
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Spor Yaşamını Bırakma Yaşlarına Göre Dağılımı.....	72
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Mesleklerine Göre Dağılımı.....	73
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spor Yaptığı ve Bıraktığı Dönemlerdeki Kariyer Planlama Boyutları Puanlarının Ortalamaları.....	74
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	79

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	81
Tablo20. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	80
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	83
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması	85
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	88
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Olimpiyat Başarılarını Aldığı Yıl Değişkenine Göre Farklılaşması.....	91
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Olimpiyat Derecesi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	94
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Spora Başlama Yaşı Değişkenine Göre Farklılaşması	96
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Olimpiyatlarda En İyi Derece Aldığı Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	98
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aktif Spor Yaşamını Bırakma Yaşı Değişkenine Göre Farklılaşması	100
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kariyer Patikası	14
Şekil 2. Kariyer Planlamasında Kişi ve Örgütün Karşılıklı Etkileşimi	21
Şekil 3. Yaklaşımsal Boyutlarıyla Kariyer Yolları	24
Şekil 4. Klasik Kariyer Yolu	25
Şekil 5. Bir Şirkette Ağ Tipi Kariyer Yolu	27
Şekil 6. Bireysel Kariyer Planlama Süreci.....	35
Şekil 7. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	63
Şekil 8. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Yaşlarına Göre Dağılımı	68
Şekil 9. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	68
Şekil 10. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	69
Şekil 11. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aylık Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı.....	70
Şekil 12. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Branşlarına Göre Dağılımı	70
Şekil 13. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Olarak Spora Devam Etme Durumlarına Göre Dağılımı	71
Şekil 14. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Olimpiyat Başarılarını Aldığı Yıllara Göre Dağılımı	72
Şekil 15. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlara Göre Dağılımı.....	73
Şekil 16. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlardaki Derecelerine Göre Dağılımı	74
Şekil 17. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spora Başlama Yaşlarına Göre Dağılımı	75
Şekil 18. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının En İyi Derece Alma Yaşlarına Göre Dağılımı	75
Şekil 19. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Spor Yaşamını Bırakma Yaşlarına Göre Dağılımı	72
Şekil 20. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spor Yaptığı ve Bıraktığı Dönemlerdeki Kariyer Planlama Boyutları Puanlarının Ortalamaları.....	74

KISALTMALAR LİSTESİ

- YÖK** : Yüksek Öğretim Kurumu
- TMOK** : Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
- IOC** : Uluslar arası Olimpiyat Komitesi
- NOC** : Milli Olimpiyat Komiteleri
- SKD** : Spor Kariyeri Dönemi
- SSKD** : Spor Sonrası Kariyer Dönemi
- NBA** : National Basketball Association

ÖZET

Bu çalışmada, Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının spor yaptıkları dönemde ve sporu bıraktıkları dönemde kariyer planlamalarının, ne düzeyde olduğu araştırılmış ve bununla birlikte sporcuların kariyer planlama boyutlarının demografik ve sportif değişkenler açısından da farklılaşma durumu araştırmada sorgulanmıştır.

Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlamalarının etkinliğini, olimpiyat derecesine sahip sporcuların görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde olup, betimsel bir nitelik arz etmektedir.

Çalışmanın konusunu oluşturan amaç doğrultusunda araştırmacı tarafından anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formu; Olimpiyatlarda derece yapmış, yaşamını sürdüren ve Türk vatandaşı olan 37 sporcuya uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler; bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Anketin güvenilirliğinin belirlenmesinde alfa katsayısından, sporcuların demografik ve sportif profillerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden, sporcuların spor yaptıkları ve sporu bıraktıkları dönemde kariyer planlama boyutlarının belirlenmesinde ise; ortalama ve standart sapma istatistiklerinden yararlanılmıştır. Sporcuların kariyer planlama boyutlarının demografik ve sportif profillerine göre farklılaşmasının belirlenmesinde; normal dağılım gösteren değişkenler için t-testi, anova, normal dağılım göstermeyen değişkenler için man-whitney-u, kruskall wallis fark testleri uygulanmıştır. Sporcuların spor yaptıkları ve sporu bıraktıkları dönemde kariyer

planlama düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde ise korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırmada; Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının sportif açıdan etkin bir kariyer planlaması yapamadıkları, spor alanının dışındaki farklı mesleklere yöneldikleri ya da yönelmek zorunda kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Spor Kariyeri, Spor Organizasyonu, Olimpiyat, Olimpik Sporcu.

ABSTRACT

In this paper, Turkish sportsmen's profile who made degree at Olympics and their sport career planning while they are doing their sport career and after termination process was researched. Beside this, sportsmen's career planning dimension is questioned in terms of demographic and sport variables.

This survey which tries to determine the efficiency of the career planning of Turkish sportsmen who made degree at Olympics according to professional sportsmen's ideas is at "scanning model" and it is descriptive featured.

Survey form is prepared accordingly the aim of the paper. This form was applied to 37 sportsmen who are citizen of Turkey and made degrees at Olympics.

Data which are acquired via these surveys are analyzed with a statistics computer program called SPSS 17.0. To determine the reliability Alpha coefficient, to determine sportsmen's demographic and sport profile frequency and percentage statistics, to determine the dimension of their career planning while and after sports career average and standard deviation statistics were used. To determine the variability of sportsmen's sport career planning dimension according to demographic distribution man-whitney-u and kruskall wallis were applied. . To determine the career planning dimension relationship between their while sport career and post sport career (after termination) correlation analysis was used.

In the survey, it is understood that Turkish sportsmen who made degree in Olympics can not make an effective career planning, they tend to other fields or they have to do this.

Key Words: Career, Career Planning, Sport Career, Sport Organization, Olympics, Olympic Sportsmen.

1.GİRİŞ

Kariyer, bireyin sorumlu olduğu işin yeniden yapılandırılması yoluyla psikolojik olarak tatmin olduğu bir süreç; kişinin yaşam boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı bir tutum ve davranışlar dizisi ve personelin yaptığı işe yönelik deneyim kazanması yanında, o işe ilişkin eğitim görmesiyle elde ettiği gerek mesleki gelişim gerekse kendini gerçekleştirmedir (5).

Kariyer kavramı, bireylerin işe dair eylemlerini kapsamalarının yanı sıra bu eylemlere yönelik tutum ve davranışlarını da kapsamaktadır. Bireyin kendisi yanında, örgütlerin de bireyin kariyerinde etkisi olması sebebiyle, kariyer seçimi büyük ölçüde birey tarafından yapılmasına rağmen örgütler ve diğer dış faktörler de kariyer kararlarını etki altına almaktadır.

Birey açısından kariyer birçok nedenden dolayı önem kazanmakta ve bu nedenler maddeler halinde şu şekilde sıralanmaktadır (145):

- Bireye kimlik ve statü oluşturmada yardımcı olur.
- Yaşam için bir odak ve anlam teşkil eder.
- Sosyal bir anlamı vardır.
- Maddi güç elde etmede etkin bir rolü vardır.
- İş tatmini sağlar.
- Kişiliğin gelişmesinde etkin bir rol üstlenir.

İnsan kariyer konusunun odak noktası olarak, çalışma hayatına atıldığı ilk günden bu yana ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını yapmak, işinde ilerlemek, başarılı olmak ister. Bu anlamıyla kariyer bireyin davranışsal yönünden soyutlanamaz. Çünkü bireyin

mesleğe yönelik davranışlarını bu tür duygu, düşünce ve tutumlar oluşturmaktadır. Bireyin fizyolojik ve duygusal ihtiyaçları tatmin edilince, kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda kariyerde yükselme isteği ortaya çıkmaya başlayacaktır. Bu yükselme ile birlikte işletmede hem daha fazla güç ve prestij kazanma hem de daha fazla para kazanma isteği de doğacaktır.

Örgütlerde kariyer planlama birimlerinin hedefi, bireylerin kariyerlerindeki etkinliklerini arttırarak örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırabilmektir. Bu çerçeveden ele alındığında önemli bir kavram olan kariyerin hakim olduğu bazı alanları şöyle sıralayabiliriz: Basında kariyer, devlette kariyer, tıpta kariyer, pazarlamada kariyer, hukukta kariyer, eğitimde kariyer, mühendislikte kariyer, akademik kariyer, askeri kariyer. Bu alanlardan bir diğeri de sporda kariyerdir.

Günümüzde spor, ülkelerin uluslararası platformda kendilerini en iyi şekilde gösterebilecekleri bir olgu olarak belirmektedir. Ülkelerin spordaki başarıları aynı zamanda ekonomi, hukuk, yönetim ve kültürel değerler gibi alanlardaki üstünlüklerinin de bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Spor dünyasının en büyük şöleni, olimpiyatlardır. Olimpiyatlarda birçok sorunlar, boykotlar ve istenmeyen olaylar yaşanmış olmasına rağmen yüzyılın en önemli olayı olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ülke olimpiyatlarda en başarılı sporcusuyla kendi ülkesini en iyi şekilde temsil etme çabası içindedir.

Sporcular; spor kariyerlerinde, spor sonrası kariyer planlarında demografik ve genel faktörlerin etkisinde kalmaktadırlar. Sporcuların kariyer planlarında etkisinde kaldıkları faktörler ve bu faktörlerin hangi düzeyde sporcuları etkilediği

ve ayrıca sporun kendilerine kazandırdıklarının incelendiği bu çalışma altı ana bölümde incelenmeye çalışılmıştır.

Birinci bölümde; kariyerin tarihsel süreci, kariyer kavramının tanımı, özellikleri, boyutları açıklanarak, kariyer ile ilgili kavramlara ve kariyer devrelerine yer verilmiştir. İkinci bölüm; “Kariyer Planlama” başlığında olup, bu bölümde; kariyer planlamasının tanımı, önemi ve amaçları açıklandıktan sonra kariyer yollarına ilişkin yaklaşımlar ele alınmıştır. Üçüncü bölümde; bireysel kariyer planlamanın tanımı, boyutları ve önemi üzerinde durulmuştur. Bireysel kariyer planlama süreci ve bireysel kariyer planlamanın temel belirleyicilerine değinilmiştir. Ayrıca temel belirleyicilerinden demografik faktörler ve içerisinde ekonomik, sosyal ve eğitim gibi alt faktörleri de barındıran genel faktörler üzerinde durulmuştur.

Dördüncü bölüm içerisinde; spor, sporda insan kaynakları ve istihdam, spor kariyeri, sporda kariyer planlaması, sporcuların katıldıkları spor organizasyonları, Olimpiyat oyunları ile Olimpiyat oyunlarının yönetim şekli ele alınmıştır. Beşinci bölüm “Gereç ve Yöntem” başlığındadır. Bu bölümde araştırmanın hangi amaca yönelik olarak planlandığı, hangi sorulara cevap aradığı, evren ve örneklem, kullanılan gereç ve yöntemler ortaya konmuştur. Altıncı bölümde örneklem grubunun demografik özellikleri frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri ile sporcuların kariyer planlamasına etki eden faktörler ve bunların göreceli önem dereceleri incelenmiş, bunun yanı sıra sporcuların kariyer planlamasına etki eden faktörlerin demografik özelliklerine göre farklılaşması test edilmiştir. Bulgular tablolar ve grafikler halinde sunulmuş yorumlanmıştır.

Son bölüm olan “ Tartışma ve Sonuç” bölümü başlığı altında tezin genel bir değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır.

1.1. Kariyer Kavramına Tarihsel Yaklaşım

Kariyer kavramı 1970’li yıllara gelindiğinde bir bütün olarak dikkate alınmaya ve kullanılmaya başlanmıştır. 1970’lerdeki hızlı teknolojik ve çevresel değişimler, kariyer anlayışını da değiştirerek, sınırsız kariyer (boundaryless career) kavramını ortaya çıkartmıştır (97).

Kariyer sistemiyle ilgili henüz normatif tasarımlar geliştirilemediği gibi, kariyer sürecinin kabul edilen bir teorik modeli konusunda da tam bir fikir birliği yoktur (51). Literatür incelendiğinde, kariyer yönetiminin yıllarca araştırmacılar tarafından odaklanılan bir konu olduğu ve kariyer değişimi konusuna daha çok ilgi gösterildiği ortaya çıkmaktadır. Çağdaş kariyer kavramı, geleneksel olan ve organizasyonla sınırlı bir kavram olmaktan çıkarak, organizasyonla sınırları olmayan bir kavram haline gelmiştir. İşveren ve çalışan arasındaki anlaşma ömür boyu veya uzun süreli olmaktan çıkmış ve düzenli bir kariyer ilerlemesini içeren bir yapıya bürünmüştür. Yeni kariyer yaklaşımı, birey olarak çalışanın aktif bir şekilde kariyer yönetim sürecine dahil edilmesini, kariyer hedefleri ve kariyer alternatiflerinin farkında olarak hareket etmesi gerekmektedir (52).

Kariyer kavramı on altıncı yüzyıldan bu güne bilinmesine rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlanması ilk olarak Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabı ile olmuştur. Sonra 1950 yılında, Donald E. Supper’in yazdığı “Kariyer Psikolojisi”, 1963 yılında Tiedeman ve O’Hara’nın “Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile

Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve bunlara ek olarak 1966 yılında John Holland’ın yazmış olduğu “Meslek Tercih Teorisi” kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir (90).

Örgütlerin çalışanları için ömür boyu sürecek bir kariyer planı sunamayacakları ve çalışanların kendi kariyerlerinde giderek artan bir sorumluluk üstlenmeleri gerekeceği düşüncesi olan yeni ve modern kariyer kavramı, özellikle son on yıldır araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olsa da (129), 1970’li yıllardan bu yana, kariyerin ve insan yaşamının nasıl gelişim ve değişim gösterdiği, bilim adamlarının daha yoğun bir biçimde ilgi odağı olmuştur. 1980’lerden sonra küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yönetsel yaklaşımlar, örgütlerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. Kariyer kavramının bu gelişiminde, özellikle insan psikolojisinin ve örgüt içindeki davranışlarının önemli olduğu da ifade edilebilir. Bu yıllar iş hayatında profesyonel örgütleşmenin etkili bir şekilde kendini gösterdiği yıllardır. Kariyer kavramı, tam anlamıyla 1970’li yıllarda incelenmeye alınıp, iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır (90).

1950’ler, 1960’lar ve 1970’lerdeki organizasyonel kariyer devri son 15 yılda yaşanan değişimler karşısında son bulmuştur. Çeşitli çevresel faktörlerin bir araya gelmesi belirsizlik ve hızlı değişimi beraberinde getirmiştir.

Yaşananlar karşısında, çalışanlar "örgütsel bağlılık" yerine, kişinin her zaman kariyer ile ilgili beklentilerini göz önüne alarak, firma için sonuçları dikkate almaksızın, hareket etmesi gerektiğinin farkına varmaya başladılar. Son 15-20 yılda yaşanan değişimler karşısında kariyer gelişimi boyutunda önemli bir sorunun ortaya çıktığı görüldü: Kariyer üzerine yapılan önceki çalışmaların ne kadarı hala geçerliğini korumaktadır?

Araştırmaların temelini oluşturan ve organizasyonel kariyeri öne çıkaran kabul edilmiş modeller günümüzde ben-merkezli kariyerin öne çıktığını göstermektedir. Ben-merkezli kariyer anlayışı, bireylerin kendi gelişimleri için bireysel kariyerlerini yönetmelerini ifade eder. Geleneksel kariyer anlayışında hakim olan bireyin kariyer beklentilerini tek bir firmaya bağlanması anlayışı ile tamamen farklılık göstermektedir (8).

Özel olarak ifade edersek, mevcut pek çok model kariyer yönetimini bireysel bir süreç olarak ele alırken bu bakış açısına göre, birey kariyerini keşfetme, kariyer hedefleri koyma, kariyer stratejileri oluşturma ve geribildirim arayışında olma gibi görevlerden tamamen kendisi sorumludur. Bu görevlerin yerine getirilmesi için, bireyin daha girişken olması gerekmektedir.

1.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer kelimesi, Latince ‘carrus’(at arabası) ve ‘carrera’(yol), Fransızca ‘Carrierre’(yarış yolu), İngilizce ‘Career’(meslek) kelimelerinden gelmekte olup günlük hayatta sıkça kullanılan kavramların başında gelmektedir (31).

Kariyer kavramı, günlük yaşam ve iş ortamında oldukça sık kullanılan bir kavramdır. Kariyer kavramı, farklı açılardan farklı yaklaşımlarla tanımlanan ve genel olarak çalışma yaşamından soyutlanamayan, çalışma yaşamıyla birlikte kullanılan bir kavramdır. Genel anlamda kariyer, yaşam boyu süren bir uğraş, bir iştir.

Hangi anlamda kullanılırsa kullanılsın, kariyer kelimesinin bir ölçüde “başarı derecesini” çağrıştırdığı dikkati çekmektedir. Kariyer bir kişiye başarma duygusu verir (32).

Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca, herhangi bir iş alanında adım adım ve devamlı olarak ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanmasıdır (137).

Bireyler çalışma hayatında çoğunlukla kendilerini geliştirecek bir ilerleme duygusu ararlar. Bu arayış pek çok insanın “Kariyer” olarak adlandırdığı bir kavramdır. Bireyin çalışmakta olduğu iş ilginç ve yeteneklerini ortaya çıkarıcı nitelikte olmalıdır. Ayrıca diğer ilgi alanlarıyla ve sorumluluklarıyla uyum içinde olması beklenir. Böylelikle bireyler çalışma yaşamlarında kendilerini geliştirerek ilerleme duygusunu tatmaya başlarlar.

Kariyer, bireylerin gelir, sosyal statü, eğitim, güvenilirlik, etkililik vs. yönlerini tanımlayan düzeydir. Bununla birlikte insanların kariyerleri sadece işe veya eğitime ilişkin olarak da düşünülmemelidir. Çünkü bireyler toplumda algılanırken çok farklı yönleri ile dikkat çekerler. Örneğin, örnek bir baba, örnek eş, iyi bir anne, vs. toplumda bireyin oynadığı rollerle ilgili hedeflerin hepsi kariyer olarak ifade edilebilir.

1.2. Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut (gerçekçi ve objektif algılamalar) ile içsel boyut (subjektif algılamalar) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

1.2.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Kariyerin içsel boyutu; örgütte gelişmenin subjektif boyutu olarak tanımlanır ve bireyin kişiliğinde oluşur. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu organizasyon içindeki konumunu irdeleme, anlama ve geleceğe ilişkin olarak nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumundadır.

Bu çerçevede bireyin, “Ben gerçekte ne istiyorum”, “Nereye ulaşmak istiyorum”, “Hedeflerime ulaşmak için nelere sahibim” şeklinde sürekli kendini sorgulaması söz konusudur. Bu sorgu süresi içinde kişi kendi kişiliğini de sorgulama, kendini tanıma ve bu doğrultuda geleceğe ilişkin yönünü belirleme olanağına da sahip olmuş olur. Oluşan bu bireysel yönelim Örgütsel Davranış Terminolojisinde “kendini gerçekleştirme” olgusu olarak adlandırılır. Buna göre psikolojik açıdan sağlıklı saydığımız birey, potansiyel olarak gelişip serpildikçe, kendini gerçekleştirme düşüncesiyle kariyerini geliştirmek, yükselmek, hedeflediği noktalara ulaşmak çabası içinde olacaktır (126).

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu çabanın verimli olmasıdır. Bu çabanın verimli olmasının yolu ise, kariyer hedeflerinin kişisel gerçeklerle çelişmemesine bağlıdır.

1.2.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Kariyerin dışsal boyutu, belli bir işe yönelmiş olan objektif ilerleme basamaklarını ifade eder.

Kariyerin dışsal boyutunu bireyin içinde yer aldığı organizasyon oluşturmaktadır. Bireysel kariyerin organizasyon açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesi gerekmektedir. Öncelikli olarak saptanması gereken, işletmenin kendi temel amaç ve yönelimini gözden uzak tutmadan bu amaç ve yönelimlerinin gerektirdiği felsefesinin bilincinde kalarak, kariyer planlamaları doğrultusunda biçimlenmiş bireysel amaç ve yönelimlere uyması ya da onlara içerik ve felsefe olarak zarar vermeden kendine uydurmak zorunluluğu olduğudur. Bu şekilde oluşan ilke, literatürde “amaçların bütünleştirilmesi” kavramıyla somut olarak

belirlenir ve organizasyonel amaçlar ile bireysel amaçların özdeşleşmesi gereğini vurgular. Organizasyon, ana ilke olarak bu uyumu sağlayamadığı ölçüde, özellikle üst pozisyonların yetkin ve başarı güdüleri yüksek yöneticilerle doldurulması gerçekleştirilemez (88).

1.3. Kariyer İle İlgili Kavramlar

Kariyer ile ilgili olarak bilinmesi gereken diğer kavramlar da mevcuttur. Bu kavramlar içinde; kariyer platosu, kariyer haritası, kariyer patikası, kariyer hayat döngüsü, kariyer yönetimi sayılabilir. Aşağıda kariyer ile ilgili olan bu kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır.

1.3.1. Kariyer Platosu

Kariyer platosu, çoğunlukla iş ortamında önemli bir değişim ya da ilerleme olmadan yaşanan birkaç yıldan sonra gelinen aşama olarak ifade edilir.

Bireylerin kariyer yaşamlarını dengeleyen, bireylerin kendi algıladığı özellik ve nitelikleri, motivasyon ve gereksinimleri, değer, tutum ve davranışları ile çevresiyle olan ilişkileri gibi, çeşitli unsurlar mevcuttur. Bu unsurlar arasındaki dengeyi genelde orta yaş grubu iş görenler kaybettiklerinden dolayı kariyerlerinin bir döneminde durağanlık geçirirler. Bu durağanlık döneminin adı en genel ifadeyle kariyer platosu (mesleki durgunluk) olarak adlandırılır (143).

1.3.2. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, bir organizasyon içinde bir işte diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzere kullanılan bir tekniktir. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının belirlendiği bir organizasyon

şemasıdır. Bu şemada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçilebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirlidir (85).

Kariyer haritası organizasyon şeması üzerinde veya oluşturulan tablolarda her bir pozisyon baz alınarak (19);

- Pozisyonun görev ve sorumlulukları (iş tanımı),
- Pozisyon için gerekli nitelikler (iş nitelikleri),
- Belirli bir pozisyona organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlardan nasıl gelinebileceği,
- Belirli bir pozisyondan organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlara nasıl geçilebileceği belirtilmektedir.

1.3.3. Kariyer Patikası

Kariyer patikası, istenen kariyer amacına ulaşmak için izlenen iş pozisyonlarını tanımlamaktadır. Örnek verecek olursak, üst kademe yöneticisi olmak isteyen bir yöneticinin ya uluslararası bir deneyime sahip olması ya da yönetsel aşamalardan geçecek kriterler de olması gerekebilir.

Kariyer patikası en genel ifadelerle aşağıdaki şekilde özetlenmiştir. İlk kademe yöneticiden üst yöneticiye kadar basamaklar halinde iş pozisyonları sıralanmaktadır, diğer bir ifadeyle kişinin amacına ulaşması için izlenen pozisyonların geçiş aşamaları yer almaktadır.

Ofis Yöneticisi	Birim Yöneticisi	Bölge Yöneticisi	Bölüm Yöneticisi	Departman Yöneticisi	Başkan Yardımcısı	Başkan
	ORTA KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ	GENEL MÜDÜR	ÜST YÖNETİCİ	ÜST YÖNETİCİ
İLK KADEME YÖNETİCİ						

Şekil 1. Kariyer Patikası (132).

Kariyer patikası şeması, örgütlerin ilk olarak iş analizleri yaparak örgüt içindeki pozisyonları, fonksiyonel özellikleri (görev, bilgi, beceri, vb.) belirlediği gibi ayrıca değişik işlerin de benzer ve farklı özelliklerini belirleyerek detaylandırır. Bu noktadan hareketle bireyler, mevcut işleriyle ilişkili üst pozisyonları ve bu pozisyonun hangi niteliklerin kazanılmasını gerektirdiğini daha net bir şekilde görebilirken kariyer planlama uzmanları da bu işlemlerle kariyer planlarını kariyer patikalarını çizerek bütünleştirmeye çalışırlar (111).

1.3.4. Kariyer Hayat Döngüsü

Kariyer hayat döngüsü, büyüme çağından başlayıp yaşlılık dönemine kadar geçen dönem ile ilgilidir.

Bu döngünün ortasında, insanların doğal yetenekleri ve çevre ile karşılıklı etkileşim içinde gerçekleşen olgunlaşma dönemlerinin özel bir yeri vardır (132).

1.3.5. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere imkan sağlayan hedeflerin planlaması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir (87).

Kariyer yönetimini bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta düşünmek gerekmektedir. Bireysel kariyer yönetimi, “İnsanın yaşantılarının ilerleyen zamanlarında karşısına çıkabilecek birçok kariyer seçeneklerinden birini seçmek için karar vermesi” olarak tanımlanır (74). Örgütsel Kariyer yönetimi ise; işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini içine alır. Bu faaliyetler, bireyin ilgi ve kabiliyetlerinin örgütsel fırsatlar ile eşleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçların alınmasına yönelik olarak yapılır (59).

Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesine yardımcı olmaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmini, örgütte ise etkinlik ve verimliliğin artırılması sağlanır (59).

Kariyer Yönetimi;

- İnsan kaynakları planları ile sistemin bütünleştirilmesini,
- Kariyer yollarının belirlenmesini,
- Kariyer bilgisinin artırılması için açık işlerin duyurulmasını,
- Çalışanların performanslarının değerlendirilmesini,
- Astlara kariyer danışmanlığı yapılmasını,
- İş deneyimlerinin artırılmasını,

- Eğitim programlarının düzenlenmesini içerir (12).

Kariyer yönetimi, gelecekteki insan kaynağı ihtiyacını karşılamak amacıyla, bir örgütün halen sahip olduğu elemanları değerlendirmeye ve geliştirmeye çalışması ve imkanlar yaratması olarak tanımlanabilir (82). Özetle kariyer yönetimi, iş görenlerin meslek hayatlarını planlama ve bu planların eyleme geçirilmesidir.

1.4. Kariyer Devreleri

Bireysel olarak kariyer devrelerinin gelişim süreci, kişinin yaşam safhalarına paralel olarak gelişir. Çocukluktan yetişkinliğe kadar süreç böyle devam etmektedir.

Birey hayalindeki iş yaşamı ile gerçek iş yaşamını kafasında uyumlaştırmaya çalışırken, çalışma yaşamı boyunca çeşitli devrelerden geçer. İnsanların bu dönemeçleri, toplumların kültür yapılarıyla, sosyal yapılarıyla, biyolojik özellikleri ile ve kişisel yapılarıyla ilgilidir.

Kariyer devrelerini keşif, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma başlıkları altında inceleyeceğiz.

1.4.1. Keşif

Genelde 20'li yaşların ortasında sona eren, okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır.

Bu dönem kendini ispatlama ve kariyer alternatiflerini değerlendirme zamanıdır. İlişkide olduğu öğretmen, arkadaş, ana babadan duyduğu, televizyonda, cadde köşelerinde gördüğü ve oynadığı rol oyunlarıyla başlayan kariyer seçim alternatiflerinin değerlendirildiği, bir diğer ifade ile kişisel

gözlemleri sonucu genç yetişkinin meslek seçtiği dönem (39) olarak ifade edilir. Keşif dönemi, kişinin kariyeri ile ilgili beklentilerinin ortaya çıktığı dönemdir.

1.4.2. Kurulma

Kurulma devresi, örgüte giriş ve kariyer başlangıcı olarak da adlandırılır. İlk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme sürelerini kapsar.

Kişi, güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu safhada belirsizlik ve bunalımlar başlar. Kişinin karşısına iki problem çıkabilir. Bunlardan ilki mevki bulmak, diğeri kendini kanıtlamaktır (28).

Burada önemli olan bireyin meslek seçiminin doğru olup olmadığını değerlendirmesidir. Kişi hedefleriyle gerçekleştirdiklerini karşılaştırır. İşinde kendisini kanıtladıkça, ilgisi güvenlik gereksiniminden yavaş yavaş başarı, saygınlık ve bağımsızlık gereksinimlerine doğru kayar. Bu safhada kariyer gelişmesi son derece hızlıdır (96). Bu anlamıyla bu safha, çalışanların kariyerindeki en üretken devre olmaktadır.

1.4.3. Kariyer Ortası

Kariyer ortası devresinde kişinin çıraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçmesi beklenir. Yanlışlar cezalandırılır, başarılar ödüllendirilir ve daha fazla sorumluluk verilir.

Bu dönemde güvenlik ihtiyacının önemi azalmakta, başarı, saygınlık, özgürlük ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Bu süreçte sorumluluk ve inisiyatif özellikleri taşıyan işlere geçme arzusu egemendir (61). Bu dönem içinde mesleğinde ilerleyen kişi, yönetim basamaklarından pozitif olarak yukarı yönde

yol almaktadır. 35-40 yaşları arasına denk gelen bu dönem, kişisel gelişim dikkate alındığında ise, ortayaş krizinin başladığı döneme denk gelmektedir.

Birçok kişi, kariyer ortası safhasına ulaşınca kadar ilk kariyer çıkmazıyla henüz yüz yüze değildir. Bu safhada kişi var olan kazanımlarını korumaya yönelir ve performansını geliştirmeye devam edebilir veya artık yeni kazanımlar sağlayamaz, eskidiğini fark ederek durgunluk (plato) oluşturabilir. Bu durgunluktaki (platodaki) kariyer ortası çalışanları daha az üretkendirler, verimleri azalır ve mesleki ilerlemelerinden daha az doyum alırlar. Dolayısıyla mutsuzdurlar. “Kariyer muhafaza etme safhası” da denilen bu dönemde kişi kendini sorgulamaya başlar (38). Başka bir ifadeyle, kişi kariyer başlangıcındaki yaşam tarzını, seçimlerini tekrar değerlendirir.

1.4.4. Kariyer Sonu

Kariyerin en uzun safhası olmakla birlikte, kişinin kariyer yaşamının sonuna geldiği aşamadır.

Kimileri çalışma yaşamının en üst düzeylerine ulaşmışlardır. Eskime ve kariyer ortası sorunları bu safhaya da taşınır. 50-65 yaş arası olan bu dönemde kişi, iş hayatında sağladığı yeri korumaya yönelik çaba sarf eder. Saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini korumaktadır. Bireyler, bu safhada kişiliğe yönelim üzerinde odaklaşırlar, örgüte yönelimleri azdır (144).

1.4.5. Azalma (Çekilme-Emeklilik)

Emeklilik çoğunlukla 55-65 arası yaşlarda oluşur. Emeklilik geldikçe kişinin gücü, sorumlulukları ve kariyeri de gittikçe azalmaktadır. Kişiler bu dönemde performanslarının azaldığının farkına varırlar. Dolayısıyla kişiler,

seçtikleri kariyer ve yaşam seçeneklerinden de yaşlarına bağlı olarak tatmin duyarlar.

Bu safhada iş tatmininin azaldığı dikkat çekmektedir. Bu aşamada birey, çalışırken yapmak istediği, ancak yapamadığı ya da yapmaya fırsatı olmadığı faaliyetlere yönelerek kendini geliştirme fırsatları yaratır (39).

Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, ülkemizdeki emeklilik yaşının gelişmiş ülkelere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde genellikle emeklilik ile kariyerin sonlanması bir arada görülmekte olup, bunda emeklilik yaşının yüksek olmasının ve bireyin çalışma isteğinin kalmamasının yanında, emeklilikte sağlanan ekonomik olanakların yeterli olması etkilidir. Ülkemizde ise, emeklilik yaşının düşük olması nedeniyle, emekli olduktan sonra da bireyin çalışma gücü ve isteği devam etmektedir. Bireyi emeklilikten sonra çalışmaya iten bir başka neden de, emeklilikte sağlanan ekonomik olanakların yetersizliğidir. Ancak çoğu zaman baskın olan faktör, bireyin emeklilikten sonra kendini boşlukta hissetmesi ve çalışma yaşamının bireye verdiği gayri maddi yararlarından yoksun kalmasıdır (107).

1.5. Kariyer Planlamasının Kavramsal Çerçevesi

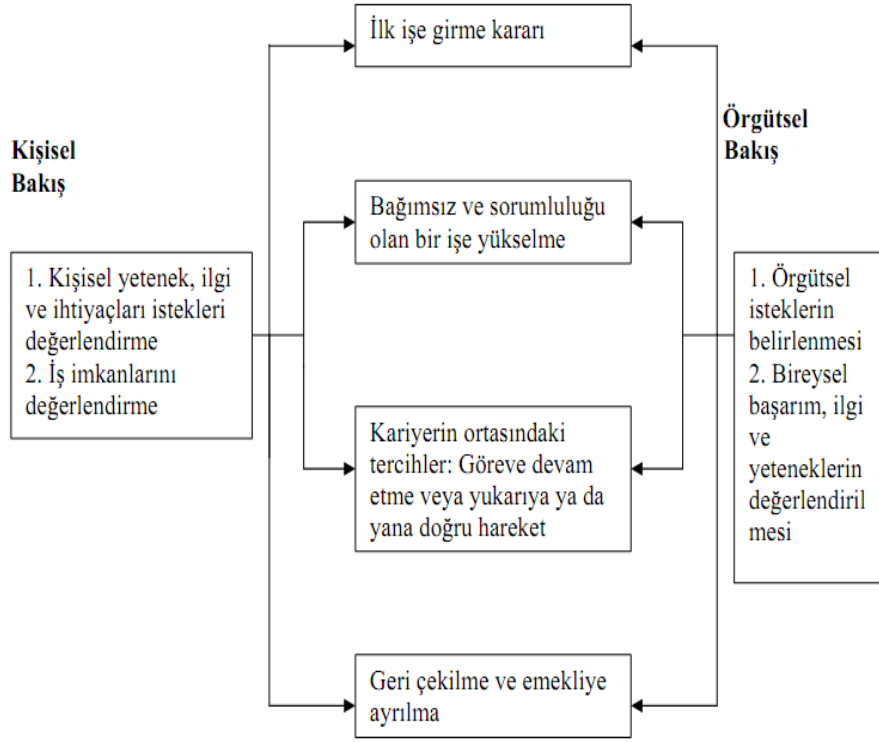
1.5.1. Kariyer Planlamasının Tanımı

Kariyer planlama, bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate alarak bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreçtir. Başka bir tanıma göre kariyer planlama, bireyin, kendisi, sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar, yaptığı seçimler ve bunların sonuçlarının farkında

olarak kariyer hedefleri belirlemek ve belli kariyer hedeflerine ulaştıracak iş, eğitim ve ilgili gelişim programlarını planlamaktan oluşan bir süreçtir (58).

Kariyer planları, bireylerin daha etkin kararlar verebilmesi ve geleceklerini güvence altına alabilmeleri için esnek ve gerçekçi tercihleri içermelidir. Kariyer planlaması, hem bireyin kişisel ihtiyaçlarını hem de bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planı içerisinde nasıl karşılayabileceğini vurgulamaktadır. Bu sebeple, Kariyer planlaması yapılırken bireylerin yeteneklerinin değerlendirilmesi ve ileride de ihtiyaç duyulacak yeteneklerin belirlenmesi önemli bir noktadır.

Kariyer planlama, günümüzde hem işletmeler hem de bireyler tarafından üzerinde önemle durulan bir faaliyettir. Kariyer planları kişilere, fikirlerini açıklığa kavuşturmalarında yardımcı olmaktadır. Kişinin geleceğinin, şeffaf bir biçimde canlandırılması demektir. Çalışanların kariyer gelişiminde işletme ve çalışanlar için kariyer planlaması, ileriye yönelik bir sorumluluk taşımaktadır (72).



Şekil 2. Kariyer Planlamasında Kişi ve Örgütün Karşılıklı Etkileşimi (132).

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü üzere; kariyer planlaması, hem birey hem de işletme açısından son derece önemlidir.

1.5.2. Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer planlaması modern yönetim yaklaşımları içinde giderek daha büyük önem kazanmaktadır. Özellikle kariyer geliştirme konusundaki çabalar, kurumdaki hareketliliği sağladığından, insan kaynakları yönetimi bakımından hiç istenmeyen rutin uygulamaların önüne geçilir (67).

Kariyer planlama; bireyin hem kendisini hem de içinde bulunduğu çevreyi dikkate alarak, iş hayatı ile ilgili hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri önceden düzenlemesidir. Buna göre, her bireyin iş hayatında başarılı olabilmesi için kariyer planlaması yapması şarttır (140). Bu sebeple kişi, ilk

olarak sahip olduğu bilgi, beceri ve taşıdığı değerleri göz önüne alarak kendisine en uygun ilgi alanını tercih etmelidir. Kişi, seçtiği bu alanda geçmek istediği kariyer basamaklarını ve nihai hedefini belirlemeli ve son olarak da, bu hedef ve basamaklara ulaşabilmek için var olan süreçte yapması gerekenleri ortaya çıkarmalıdır.

Son yıllarda kariyer planlamaya olan ilginin artmasının bir başka nedeni Buchholz'a göre; birçok çalışanın işe yönelik bakış açısının değişmesidir. Birçok çalışan; işe yönelik olarak insancıl bir yaklaşımı ya da değerler sistemini benimsemektedir. İnsancıl yaklaşımın en temel varsayımı, işin insanların kendilerini gerçekleştirmeleri için bir araç olduğudur. O nedenle de iş, insanların bütün kapasitelerini kullanmalarına izin verecek şekilde tasarlanmalı, zenginleştirilip, anlamlılaştırılmalıdır (130).

Yaşam kalitesi olgusunun çalışanlar için giderek daha önem kazanması ile iş, birçok çalışan tarafından insanların kendilerini ifade edebilecekleri, geliştirebilecekleri ve yeni şeyler arayabilecekleri bir araç olarak algılanmaktadır.

İşlerin giderek değişmesi, yenilenmesi ve karmaşık bir hale gelmesi de kariyer planlamanın artan popülerliğine katkıda bulunan bir diğer faktördür. Özellikle teknik alanlarla elde edilen bilgilerin hızla "eskimesi," birçok kurumu, elemanlarının bilgi ve becerilerini güncelleştirmeye, ortaya çıkan ihtiyaçlara yönelik olarak kariyerlerini yönlendirmeye zorlamaktadır (130).

Kariyer insanın yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan ve yaşam kalitesi ile tatmini büyük ölçüde etkileyen bir konudur. Potansiyeline ve tercihlerine uyan doğru kariyer alanlarını seçmiş ve tatmin sağlamış bireylerin genel mutluluk düzeyine yaklaştıklarını söylemek mümkündür.

Kariyerleri konusunda yanlış tercihler yapan, eğitim ve kişilik yapısıyla uyumlu olmayan işlerde çalışan bireyler hem kendi çevrelerinde mutsuzluk kaynağı olmakta, hem de toplumun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek bu alanda yapılan yatırımların israfına neden olmaktadır. Böylece günlük yaklaşık 8-10 saatlik çalışma ile yaklaşık 35 yıllık kariyer yaşamını kapsayan bu önemli yaşam kesitinin kadere, karşılaşılan tesadüflere veya “keşke”lere bırakılmayıp, etkili biçimde yönetilmesi önemlidir (149).

Özetle; kariyer planlamasının, hem bireysel anlamda hem de örgütsel anlamda etkili olan rekabet avantajı sağladığından dolayı stratejik bir önemi olduğu ifade edilmektedir.

1.5.3. Kariyer Planlamasının Amaçları

Örgütlerde kariyer planlama faaliyetlerinin başlıca amaçları aşağıda sıralanmaktadır (34).

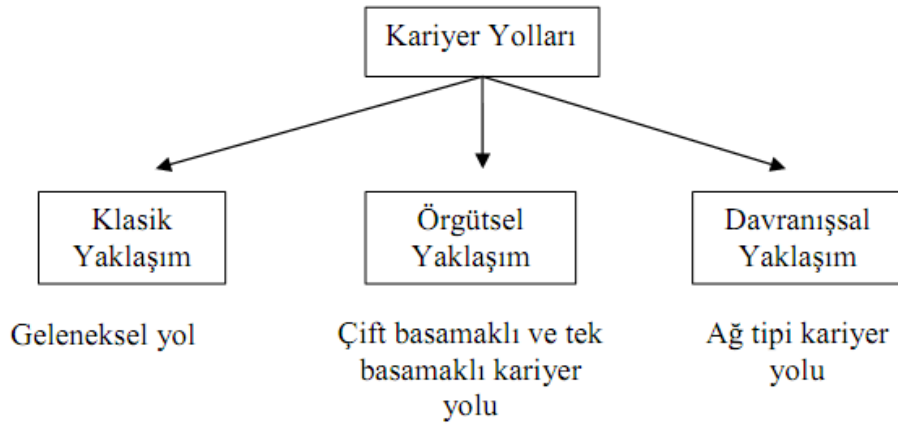
- İnsan kaynaklarının verimli ve etkin kullanılması,
- Kariyerlerinde yükselme ihtiyaçlarının tatmin edilmesi için kişilerin kariyer geliştirmelerinin sağlanması,
- Kişisel doyumla beraber örgütsel bağlılığın artırılması,
- Kişilerin hedeflerinin genişletilmesi ve yeni alanlara yönelmelerinin sağlanması,
- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi saptanması,
- İş performansının yükseltilmesi şeklindedir.

1.6. Kariyer Yollarına Ait Yaklaşımlar

Günümüzün çok hızlı değişen iş dünyasında yaşanan değişim ve dönüşümle örgütlerin yeniden yapılanması çerçevesinde yöneticiler, daha nitelikli elemanları işte tutma ve onların daha güvenli ve hızlı bir biçimde gelişmelerini sağlama amacı güderken; çalışanlar ise, işlerine daha ciddi bir biçimde sarılmak, mevcut yeteneklerini sürekli ilerletecek, geliştirecek ve örgüt içinde ilerlemesini gerçekleştirebilecek çabalar içerisine girmektedirler.

Çalışanların örgüt içinde ilerleyebilmeleri için kariyer yapma olanağı sağlama anlamındaki “kariyer yolları” iş hayatına önemli bir boyut kazandırmıştır. Kariyer yolu, kişisel gelişme veya tatmin hakkındaki kişisel duyguların ve subjektiflikten uzak zincirleme iş tecrübelerinin objektif olarak belirlenmesi veya bireye arzu ettiği kariyer amaçlarına ulaşması için yol gösteren iş pozisyonlarının bir dizisi olarak tanımlanabilmektedir (127).

Kariyer yollarına ilişkin çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar; aşağıdaki şekilde de görüldüğü üzere klasik, örgütsel ve davranışsal yaklaşımlardır.

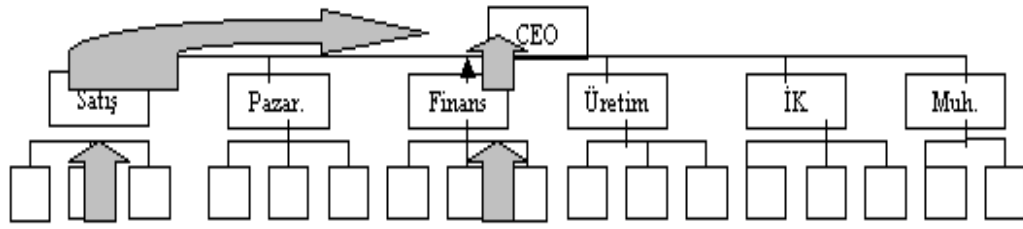


Şekil 3. Yaklaşımsal Boyutlarıyla Kariyer Yolları (30).

1.6.1. Klasik Yaklaşım

Klasik yaklaşım, tek bir meslekte veya işin fonksiyonel alanı içinde çalışanların yukarıya doğru hareket etmesi veya bir çalışanın işten sonraki işe dikey bir şekilde ilerlediği kariyer yolu olarak tanımlanmaktadır.

Buna göre klasik kariyer yaklaşımında, kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımı söz konusu değildir. İnsanlara olayın bütünü tanıma, kariyerlerini planlama olanağı verilmez ve subjektiftir. Geçmişten gücünü alır, gelişen koşulları dikkate almaz ve bundan dolayı da esnek değildir (132).



Şekil 4. Klasik Kariyer Yolu (27).

Şekilde görüldüğü üzere çalışanlar gelecekte ilerleyebileceği kariyer yolunu net olarak görebilmektedirler. Ancak yukarıya doğru yükselbilmenin alternatif bir yolunun olmaması, çalışanların giderek böyle bir çalışma ortamından haz alamamaları ve dolayısıyla da örgüte bağlılıklarının ve iş tatminlerinin azalması kişilerin işletme dışında farklı iş alternatifleri düşünmelerine sebep olmuştur.

Firmalar ve işçiler arasındaki psikolojik iş anlaşmanın değişmesi ve örgütsel yeniden yapılanma, araştırmacıları çoklu ve sınırsız kariyerler gibi yeni kariyer yaklaşımlarını araştırmaya doğru yöneltmiştir (127).

1.6.2. Örgütsel Yaklaşım

İkili kariyer yolu, çift basamaklı kariyer olarak da isimlendirilen teknik kariyer/yönetimsel kariyer ayrımını ifade etmek için kullanılır. İkili kariyer yolu, teknik iş görenler, uzmanlar ve araştırma-geliştirme alanlarında çalışanların kariyer problemlerini aşmak için geliştirilmiştir (59).

İyi bir teknisyen kötü bir yönetici olmaktansa, çift basamaklı kariyer yolu sayesinde örgüt hem yetenekli yöneticileri hem de teknik elemanları elinde tutmuş olur (30).

Kısacası, işlerin niteliği değişip daha fazla uzmanlık gerekmeye başladığında, tek sıra halindeki kariyer basamaklarında sıkışıp kalmış insanlara en azından iki koldan ilerleme fırsatı verir. Bireyler tek bir örgütte çalışma fikrinin yerine farklı örgütlerde çalışabilecek beceri, bilgi ve potansiyele sahip olacaklardır.

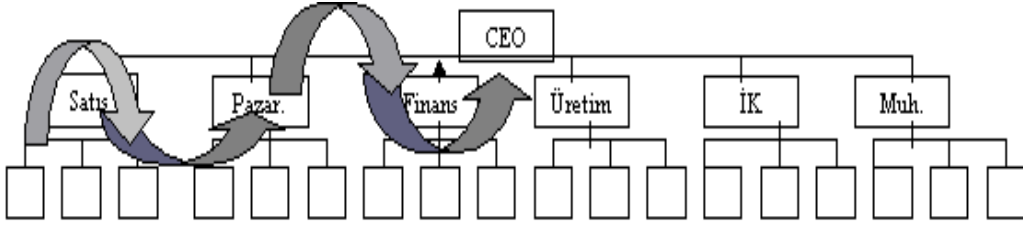
1.6.3. Davranışsal Yaklaşım

Kariyer yolları sürekli olarak yukarı yönde terfi zinciri şeklinde algılanıyordu. Şirket içindeki hizmet yılına, tecrübeye, daha önceki üst düzey yöneticilerinin izledikleri aşamalara göre kariyerler oluşturuluyordu.

Geleneksel kariyer yoluna göre, çalışanlar yetenekli olsalar bile yaş, hizmet süresi gibi nedenlerle hak ettikleri seviyelere çıkmalarının engellenmesi, örgütlerde yeni bir yaklaşımı ön plana çıkarmıştır. Doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sisteminden çok her noktayı bir mevki olarak düşünen bir ağ örgüsü yapılanmasıyla, mevkiler arasında pek çok terfi kombinasyonu elde etmeyi

amaçlayan “ağ tipi kariyer yolunda” hem yönetici hem çalışanlar hangi görevler için ne tür niteliklerin gerektirdiğini bilirler (31).

Bu yaklaşımda yaş ve kıdem etkili değildir. Burada tecrübe, işin gerektirdiği şartlar, yetenek, yükselmek için önemli kıstaslardır. Bu modelde ayrıca çalışanlar, olayın bütünü görüp kariyerlerini planlayabilirler



Şekil 5. Bir Şirkette Ağ Tipi Kariyer Yolu (30).

Şekilden de görüldüğü üzere davranışsal kariyer yolunda iş aileleri arasında yatay ve dikey geçişler yapmak mümkün olduğundan çalışanlar için sonsuz olasılıkla birçok kariyer yolu yaratmak mümkündür (127).

Bu yol ile çalışanların gelişimi için daha fazla olanaklar sağlanırken diğer taraftan, bir çalışanın diğer bir çalışanın gelişimini engellemesi sorununun da azaldığı görülmektedir.

1.7. Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Bazı Görüşler

Günümüzde klasik kariyer anlayışı yerini, büyük ölçüde bireylerce yönlendirilen bir kariyer anlayışına bırakmıştır. Bu yeni kariyer anlayışında; organizasyonlar, unvanlar, uzmanlıklar ve meslek alanları anlamını yitirmektedir.

Bilgi toplumunda bireyler birden fazla organizasyon ile farklı unvanlarda çalışabilmektedirler. Uzmanlık alanlarını, hatta mesleklerini değiştirmekte,

dolayısıyla kariyer, bireyin yaşamı boyunca çalıştığı işlerin bir dizisi haline gelerek, kariyer yönetimi de, bireyin bu diziyi kendi isteklerine göre ve yaşamını en anlamlı kılacak şekilde yönlendirmesi anlamında yeniden yorumlanmaktadır (106).

Kariyer yolları oluşturmada genelde geleneksel hiyerarşik yapıdan ya da insan kaynakları fonksiyonundan yararlanılmaktadır. İnsan kaynakları fonksiyonu çalışanların kariyerlerinin yeni şekillerde gelişmesine yardımcı olmaktadır. Günümüzde insan kaynakları uzmanı insan kaynakları fonksiyonunu içeren kurumsal fonksiyonlar arasında (insan kaynakları yönetimi, pazarlama vb.) ve farklı işletme türleri arasındaki (genellikle büyük işletmeler, küçük işletmeler ya da danışmanlık şirketleri) sınırlar arasında harekette bulunur. Bu sebeple insan kaynakları kariyeri sürekli olarak yalnızca bir alanda düzenli olarak yukarı doğru dikey bir hareketlilik değil, diğer alanlarda da uzmanlık anlamında tecrübe kazanabilecek parça parça kariyer gelişimini içermelidir. Bu yaklaşıma “kariyer mozaïği” adı verilmektedir.

Bu mozaikte kişi kariyerin parçalarını birleştirmektedir. Örneğin; kişinin bir işletmeden başka bir işletmeye geçmesi şeklinde hareketlilik göstermesi tam anlamı ile mozaïği ifade etmez. Bu sadece çapraz hareketliliği ifade eder. İnsan kaynakları kariyeri yollarının arkasındaki temel güç, insan kaynakları fonksiyonunun yeniden yapılandırılmasıdır (139).

Örgütsel değişimler çerçevesinde günümüzde belirginleşmeye başlayan yeni kariyer yaklaşımlarında dikkat çeken önemli noktalar aşağıdaki gibi özetlenebilir (53):

- Dikey kariyer yerine yatay kariyer hareketliliğinin artması,

- Kariyerin bir örgütle sınırlı olmaktan çıkıp sıkça is değiştirmelerin yaşanması,
- Örgütsel bağlılığın zayıflaması,
- Örgütlerin sunduğu kariyer imkânlarının azalması,
- Uzun süreli is ve istihdam garantisinin azalması,
- Büyük örgütlerden ayrılanların daha sonra bu örgütlerle iş yapan taşeronlar, tedarikçiler veya müşteriler olarak kariyerlerine devam etmeleri,
- Büyük örgütlerden ayrılan yöneticilerin, kendilerini bir örgüt ile sınırlamak yerine meslekleri ve ait oldukları sektörle kendilerini tanımlamaya başlamaları,
- Başarının ölçüsü olarak, gelirini yükseltmek, sahip olduğu varlıkları artırmak ve kendi isini geliştirmeleri,
- Yönetimsel kariyerdeki kişilerin, is ve aile arasında denge sağlamaya çalışıyor olmalarıdır.

Kariyerin değişen özellikleri, çalışma yaşamındaki çift yönlü – olumlu ve olumsuz- etkileri ile değerlendirilmelidir. Bir grup yazara göre sınırsız ve dinamik kariyerler, içinde yaşadığımız çağın sosyo-ekonomik gerçeklerine uygun olup; bireylere öz-güven kazandıran, onlara çok yönlü becerilere sahip olma ve her zaman ve her yerde istihdam edilebilir olma olanağı sağlayan ve örgütler ile bireyler açısından çift yönlü öğrenme, yetkinlik gelişimi ve esneklik getiren nitelikleriyle son derece olumlu etkiler yaratmaktadır. Öte yandan; çalışanlar için statü ve iş güvencesi kaybı, belirsizlik içinde olmalarından kaynaklanan çeşitli sorunlar (stres, açıkta kalma endişesi, endüstriyel ve mesleki bilginin bireysel

çabalarla sürekli yenilenmesi gereği, güçlü kişisel ilişkilere ağırlık verme zorunluluğu gibi) vb. güçlüklerin de göz ardı edilmemesi gereklidir (124).

1.8. Bireysel Kariyer Planlaması ve Temel Boyutları

1.8.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Bireysel kariyer planlama, bireyde odaklaşmayı, onun amaç ve yeteneklerinin analizini ifade etmektedir. Bu şekilde yapılan bir analiz, çalışanın yeteneklerini geliştirebileceği hem işletme içi hem de işletme dışı durumları ortaya çıkarmaktadır.

Bireysel açıdan kariyer planlama; “kişinin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve uygun, geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını” içerir. Bireylerin her dönemde kariyer planlaması yapmaları veya planları sık sık güncelleştirmeleri gerekir. İş değişikliklerinde işle ilgili performans eksikliklerinde, yeni iş arayışlarında bu tür planlara ihtiyaç duyulmaktadır (110).

Bireysel kariyer planlamasının başarıya ulaşabilmesi için bazı temel koşullar vardır:

- Bireysel kariyer yönetimi bireyin kendisi ile olur. Bu anlamda kariyer gelişiminde ilk koşul, karar alma sürecinde aktif olup sorumluluktan kaçmamaktır.
- İyi bir kariyer planlaması sonucunda, çalışmak ve mücadele etmek ile beraber kariyerin üst basamaklarına doğru çıkılabilir.
- İşletmede ast ve üstlerle iyi ilişkiler sağlanmalıdır.
- Kariyer gelişimi için işin iyi öğrenilmesi gerekmektedir.

Kariyer konusunda karar verme bireylerin yaşamında çok önemli yer tutmaktadır. Kariyer kararını vermeden önce birey, kendini değerlendirip işinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya yönelik olup olmadığını sorgulamalıdır. Kişinin kendini değerlendirmesi beraberinde kariyer beklentisinin nasıl karşılanacağına ilişkin bazı bilgi kaynaklarına başvurmasını gerektirir (33).

İşletmelerde özellikle insan kaynakları departmanının da sorumluluğunda olan bireysel kariyer planlamada; esas amaç, bireyin verimli kılınması ve işletmenin verimliliğinin artırılmasıdır. Bireysel kariyer planlamada organizasyonlara düşen görev bireyin kariyer planlamasına destek verecek ortam, olanak ve gerekli eğitim çalışmaları konusunda hizmet verebilmektir. Tam da bu anlamıyla, organizasyon içinde görev yapan çalışanlar işverenler için gerçek anlamda stratejik ortaklardır.

1.8.1.1. Bireysel Kariyer Planlamasının Boyutları

Kariyer planlamanın bireysel, davranışsal ve yapısal boyutları üzerine eğilmek, bireylerin gelişimlerini sağlayabilmek ve kariyer başarılarını arttırılabilmek için oldukça önemlidir.

Bireysel boyut, çalışan olarak bireylerin kariyer başarıları sağlayabilmeleri için kariyer planlama sürecinin kapsamını oluşturan faaliyetleri yapabilmeleriyle ilgilidir (37). Örnek olarak, bireyin kariyerinde ilerlemesini hızlandırabilmek için sertifika programına veya yüksek lisans, doktora programına katılması gibi.

Davranışsal boyut, bireylerin zayıf yönlerini belirleyerek kariyerlerini geliştirmede her şeyi sadece işletmelerden beklemeyip bizzat kendilerinin de aktif rol almalarının bilincinde olmaları ile ilgilidir. Örneğin, bireyin kişisel olarak

güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi için gerekli kişisel analiz kitapları okuması, amirlerinin kendisi hakkındaki görüşlerini alması gibi.

Yapısal boyut ise örgütlerin örgütsel performanstaki boşlukları doldurabilmesi için çalışanlarına kariyer ilerlemelerinde yardımcı olabilecek imkanlar sağlamalarıdır. Örneğin, örgütün bireyin objektif ve sistematik öz değerlendirme yapabilmesi ve örgüt içi ilerleme olanakları, mevcut ve olası kariyer yolları hakkında net bilgi sağlayabilmesi amacıyla akıl hocalığı (mentoring) ve kariyer danışmanlığı (career counseling) hizmetlerini sunması, kariyer workshopları düzenlemesi gibi (7) örnekler sayılabilir.

Bireysel kariyer planlamasının yukarıda özetlenen her üç boyutu da bireysel gelişim ve kariyer başarılarını arttırmak adına son derece önemsenmesi gereken unsurlardır.

1.8.1.2. Bireysel Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer dinamik bir kavram olduğundan planlamasının da esnek ve canlı olması gerekmektedir. Profesyonel olarak kariyerini planlayanların genelde genç yaşlarda bu konuda cesaretlendirilmişlerin arasından çıktıkları görülmektedir (91).

Amerika'da ki Purdue Üniversitesine Lynchburg College öğrencileri tarafından yapılan ziyarette; kariyer ile ilgili sorulan sorulara verilen cevaplar, bu konunun erken yaşlarda ele alınması gerekliliğini desteklemektedir. Orada öğrencilere, kişisel kariyer planlamanın zamanlamasının ve değerlendirmelerinin önemi vurgulanmakta ve oluşması muhtemel planların uzun dönemli olmasının zorunluluğu anlatılmaktadır (125).

Örgüt içinde çalışan tüm bireyler kuşkusuz kendi kariyerlerinden ve kariyerlerini geliştirmekten birinci derecede sorumludurlar. Bu sorumluluğun gereği gibi yerine getirilmesi için bireyin kendisi ile ilgili konuları, ilgi alanlarını, değer ve beklentilerini, kuvvetli ve zayıf yönleri, geliştirmesi ya da düzeltilmesi, bu konuların analizini bilinçli bir şekilde yapması gerekmektedir.

Bireysel kariyer planlama bir süreç ve bu süreç merkezinde de bireyin kendisi vardır. Paul D. Trokhan'ın belirttiği gibi başarıya doğru ilerleyen hedeflerin iyi birer cesaretlendiricisi ve teşvik edicisi olmak zorunda olduğunu ve bununla kendini motive edebilme prensiplerini iyi bilmeden geçtiğini söylemektedir(138).

James K. Wellington da örgütlerde kariyer planlamasının yapıyor olması kişiyi kesinlikle rehavete sevk etmemesi gerektiğini belirtmekte, kendi kariyer basamaklarını takip etmenin daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Wellington; iş ve işletmelerdeki şartlarının her an değişebileceği durumunu göz ardı edilmemesini söyledikten sonra şartlara göre kariyer değil, kariyere göre şartları ayarlamamanın daha uygun olacağını belirtmektedir (154).

Kariyer planlamasının bireysel olarak önemini aşağıdaki maddelerle özetleyebiliriz:

1. Bireyin kararlılığını ve bu kararlılığın iş yaşamında devam ettirilmesini sağlar.
2. İş değiştirme oranını ve kariyer basamaklarında ilerlemeyi arttırabilecek nitelikte daha iyi, iş, sektör, çalışma yaşamı kararlarının alınmasına katkı sağlar.

3. Bireyin iş-kariyer rollerini tamamlayan iş dışı rollerin geliştirilmesine imkan sağlar.

Profesyonel olarak planlanan kariyer bireyi adım adım hedeflerine, mesleki tatminliğe ulaştırır ve ardından takip edilmesi gereken çalışmalarına motive eder. Örgütlerin de benzer bir özellik göstermesi bu tür bireylerin varlığına bağlı olduğundan, süreç iyi yönetildiği takdirde ortaya mutluluk ve tatmin çıkmaktadır.

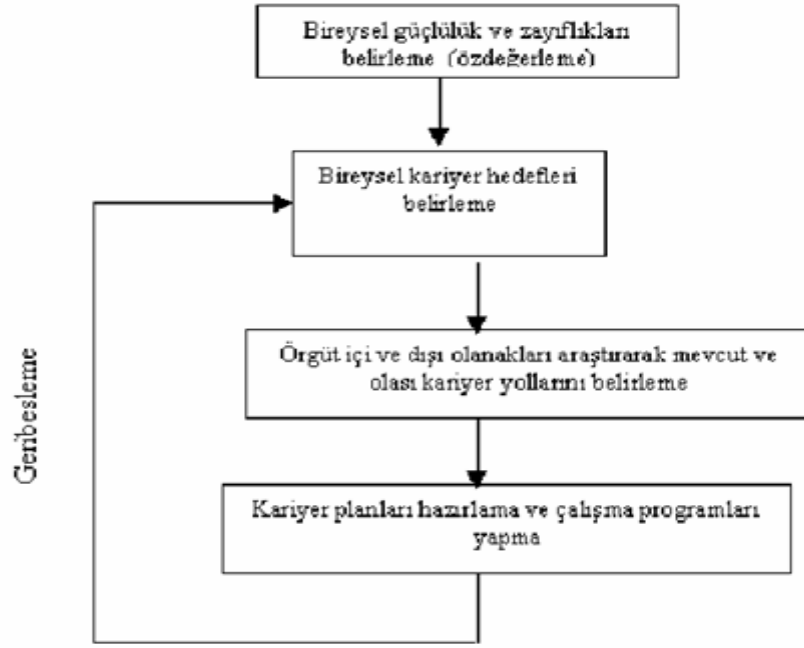
1.9. Bireysel Kariyer Planlaması Süreci

İnsanlar zamanlarının çoğunu belirli bir işte kendi eğitimleri ve kariyerleri için plan yapma ile geçirirler. Planlama bireylerin kendi geleceğini yönlendirmesine izin verir.

İyi bir kariyer vizyonu oluşturmak, kariyeri ilerletebilmek adına önemli bir basamaktır (153). Kariyeri avantajlı hale getirmek eğitim ve çabalamayı devam ettirmek ve sürdürmekle mümkün olmaktadır.

1.9.1. Bireysel Kariyer Geliştirme Aşamaları

Bireysel kariyer planlama süreci beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.



Şekil 6. Bireysel Kariyer Planlama Süreci (7).

1.9.2. Güçlü ve Zayıf Yönlerin Tespiti

Rasyonel bir kariyer planlama süreci bireyin öncelikli olarak kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesiyle başlar. Bireylerin, bu amaçla kendi yeteneklerinin, kişiliklerinin, ilgi alanlarının ve örgütsel kariyer gereksinimlerin farkında olabilmeleri ve kendilerini değerlendirme konusunda objektif davranabilmeleri gerekmektedir.

Bireysel kariyer hedeflerinin ve kariyer yollarının açıkça saptanması, bireylerin kendilerini objektif bir şekilde değerlendirmelerini (öz değerlendirme) ve kendilerini derinlemesine anlamalarını (selfunderstanding) gerektirir (7).

Öz değerlendirme için birey, ilgi alanları, değerleri, yetenekleri, becerileri ve kişiliğini gözden geçirebilir. Bu aşamada bireyin kendine dönerek soracağı sorular şunlardır (76).

- Ben kimim?
- Güçlü ve zayıf yönlerim neler?
- Ne yapmayı istiyorum?
- Nasıl performansımı ve potansiyelimi artırabilirim?
- Neleri yapmaktan hoşlanıyorum?
- Yapmaktan hoşlanmadığım konular neler?

Kişi potansiyel olarak gelişmeye devam ettikçe kariyerini geliştirme ihtiyacı duyacaktır. Kişi açısından bu olgu sağlıklı bir gelişmeyi simgeler. Fakat söz konusu olan bu sağlıklı gelişim, kişinin kendi kariyerine ve kendine ters düşmeyecek ilkler ışığında yön alabildiği sürece devam eder. Bireyin gerçekleştireceği kendi kendini değerlendirme, kişinin kendi değerleri, ilgi alanları, yetenekleri, duyguları, zayıf ve güçlü yanlarını ortaya koyan bir analiz olarak belirir.

1.9.3. Kariyer Amaçlarının Belirlenmesi

Kariyer planlamasında hedefler somut, ulaşılabilir noktaları ifade ederler. Hedefler, bireylerin amaçları doğrultusunda kullandığı araçlardır. Bu bağlamda “zengin olmak, genel müdür olmak, mesleği ile ilgili kitap yazmak, çocuklara üniversite eğitimi sağlamak, vb.” olgular birer hedef, dolayısı ile bireyin vizyonu ile belirlediği noktalara doğru atılan adımlardır. Bunlar “bireysel hedefler” olup

kısa veya uzun dönemli olarak saptanabilir ve hedeflere ulaşıldıkça, yenileri belirlenebilir (108).

Stratejik yönetimin unsurlarından birisi olan hedef-misyon-vizyon belirleme çabası, geleceğe yön veren kararların temelini oluşturmakta ve bireysel, örgütsel başarı için gerekli alanlardan birisi olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte sürekli değişen, büyük ölçüde istikrarsızlığın yaşandığı kariyer yaşamında, realist ve esnek hedefler belirlemek güçleşmektedir (149).

Bireylerin yaşamları boyunca istihdam edilebilirliklerinde ve kariyer kararlarında yetenekleri etkili olduğu kadar aile, kişilik gibi başka bazı faktörler de etkilidir. Bireyler bu faktörleri kariyer hedef ve amaçları doğrultusunda saptamalıdır.

1.9.4. Örgüt İçi ve Örgüt Dışı Olanakların Belirlenmesi

Örgüt içi ve dışı olanakların belirlenmesi, başka bir ifadeyle meslek araştırması yapmak, çalışılabilecek iş alanlarını tespit etmek, benzer özgeçmiş sahip kişilerin kariyerlerinin nasıl geliştiğini incelemek ve o işle ilgili eğilimleri görmeye imkan sağlar.

Günümüzün, bilgi ve teknoloji çağı olmanın yanında küreselleşen dünya ve yaygın serbest piyasa ekonomisine dönüşmüş olması farklı kariyer fırsatları oluşturmaktadır. Her gün birçok meslek ortadan kalkmakta ve birçok yeni meslek ortaya çıkmaktadır. Bunun en canlı örneği bilgisayar sektörüdür. Bilgisayar sektörü birçok mesleği ortadan kaldırmanın yanında bu sektör içinde bile her gün birçok bilgi eskimekte ve yeni teknolojiler devreye girmektedir. Öğrenilen bir yazılım programı çok kısa sürede eskiyebilmektedir. Çağı yakalamak için bireyin

sürekli kendini yenilemesi gerekmektedir (109). Bunun anlamı her gün birçok mesleğin ortadan kalktığı ve birçok yeni mesleğin de ortaya çıktığı gerçeğini unutmamaktır.

1.9.5. Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması

Bireyin yaptığı araştırmalar sonucu hangi kariyerin kendisine en uygun olduğu ile ilgili karar vermesi ve sonrasında bir faaliyet planı geliştirerek harekete geçmesi, bu planı uygulamasıdır.

Planlar kariyer hedeflerine ulaşmayı sağlayacak her türlü faaliyeti içerecek şekilde hazırlanmalıdır. İş yaşamındaki deneyimlere dayanarak en uygun kısa vadeli planlarla başlamak yerinde olacaktır. Önceki faaliyetlerde başarı sağlandığı takdirde daha büyük ve uzun vadeli gelişme programları hazırlanabilir (76). Bireysel kriterler belirlenerek, bireyin kendisini iyi bir şekilde tanımaya çalışarak ve meslekleri tanıyarak yaptığı seçim iyi bir kariyer planlaması sürecini oluşturabilmektedir (89).

Bu aşamaların sonrasında yapılan tercih, bireyi doğru işe ve mesleğe yöneltmekte ve yaşamının önemli bir boyutunu oluşturan yeni bir yöne doğru bir planlamayla harekette bulunmasını sağlamaktadır.

1.9.6. Geri Bildirim

Günümüzde yaşam boyu iş olanaklarının, fonksiyonel unvanların ve gelir açısından sürekli yükselmenin yerini katma değer, yaşam boyu öğrenme, kendi kendini sürekli geliştirme ve sürekli istihdam edilebilir kalmaya gereksinim duyma almıştır.

Yeni iş dünyasında kariyerler farklılaşmıştır. Sosyal iş bağlantıları tamamen değişmiş, küreselleşme ve teknoloji iş dünyasını olağanüstü rekabet ortamı haline getirmiştir. Bu durum bireylerin kendilerinin, çevrelerinin, olanaklarının farkına varmalarını ve kariyer hedeflerini saptamalarını, yaşam boyu devam etmesi gereken dinamik bir süreç haline getirmiştir. Söz konusu dinamiklik süreçte geri bildirim aracılığıyla sağlanmaktadır. Özellikle 70'li yıllar Amerikan iş dünyasında bir yönetici, bir veya iki işletmede görev alarak iş yaşamını sonlandırırken yapılan araştırmalarda bu sayının 90'lı yıllarda 7-10 arasında değiştiğini göstermektedir. Bu da bireysel kariyer planlamanın bireyler tarafından daha iyi benimsenmesi ve artık uygulamaya geçilmesinden kaynaklandığını belirtmektedirler (36).

Bireysel kariyer planlamanın özellikle iki yıllık periyotlar halinde aktif olarak geri bildirim önerilmektedir. Böylelikle kişi hem pasif duruma düşmekten kurtulmakta hem de yararlı olduğu düşüncesini devam ettirerek motivasyonunu devam ettirebilme fırsatı yaratmaktadır. Bu durum bireye bulunduğu iş ortamına daha fazla katkı sağlamasına sebep olmakta veya önüne çıkabilecek daha avantajlı fırsatları değerlendirebilme olanağı da sunmaktadır.

Kariyer planlamada son aşamayı oluşturan bu aşamanın sonuçları, çalışanların performanslarını ve kariyer planlarını düzenlemede önemlidir.

1.10. Bireysel Kariyer Planlamanın Temel Faktörleri

Bireysel kariyer planlamayı pek çok faktör etkilemektedir. Bunların başında demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörlerin yanı sıra devletin belirlediği

yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicileri konumundadır.

1.10.1. Demografik Faktörler

Bireyin kariyer planlamasını belirleyen temel faktörlerin başında demografik faktörler gelmektedir. Bu faktörler; aile, yaş, cinsiyet ve kişinin kişisel ve özel yetenekleridir.

1.10.1.1. Aile

Kariyer gelişiminde aile etkileri üzerine yıllardan beri birçok araştırma yapılmıştır. Önceleri yapılan araştırmalar, ailenin demografik özelliklerinin kariyer seçimleri üzerindeki etkilerini saptamak üzere tasarlanmışlardır.

Bu alanda önemli görülen teorik modellerden ikisi Adler ve Roe'ya aittir. Adler insanların yerine getirmeleri gereken beş yaşam görevi olduğunu vurgulamaktadır:

- Meslek, çalışma
- Toplumsal görev, insan ilişkileri
- Sevgi, yakınlık ve aile
- Spiritüalite, üst varlıklar veya evrenle ilişki kurma
- Benlik.

Adler'in kuramında kişinin yaşamı ve davranışları "içsel hedefi" tarafından belirlenmektedir. Kişi bu hedefine ulaşmak için kendisine bir "yaşam planı" yapar ve bu plan doğrultusunda bir "yaşam biçimi" benimser. İçsel hedef kendi kendini yok eden bir hedef olduğunda zorlanma başlar ve danışmanın rolü

bu tür davranışlardansa kendini geliştirmeye yönelik davranışların hayata geçirilmesinde ortaya çıkar (4).

Roe'nun araştırmalarının birçoğu da ailelerin çocuklarının meslek seçimleri üzerindeki etkileri, çocukluk deneyimlerinin çeşitli ihtiyaçları azaltan veya pekiştiren etkileri ve dolayısıyla bu ihtiyaçlara bağlı kariyer gelişimi üzerindedir. Roe kişilik gelişimi kuramını temel olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve meslek seçiminin ihtiyaçlarla ilişkisine dayandırır. Roe'ya göre insan yaşamında meslek kadar hiçbir durumun piramidin her düzeyindeki ihtiyaçı doyurabilme gücü yoktur. Meslek seçimi, çocuğun ebeveynleriyle olan ilişkisinin ortaya çıkardığı psikolojik ihtiyaçlarına dayanır. Roe çocukların ihtiyaçlarına göre bir meslek kategorisi seçtiklerini, ancak o kategori içindeki başarılarının yetenek ve sosyo ekonomik durumlarına bağlı olduğunu söyler (93).

Özellikle 1980'li yıllardan bu yana yapılan çalışmalar ailenin demografik denebilecek özelliklerinin etkilerini belirlemekten çok, sistemik yaklaşımlarla tasarlanmaktadır. Sistemik yaklaşımlar aile bireyleri arasındaki ilişkiler ve etkileşimlere ağırlık verir. Bu yöndeki araştırmaların bazılarında ebeveynlik davranışları ve biçimleri ile kariyer gelişimi arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır.

Proaktif ve destekleyici ebeveyn tutumlarının özellikle ergenlerde daha sağlıklı karar alma davranışlarını ortaya çıkardığı, yetişkinlikte de kariyer olgunluğuna, sağlıklı kariyer geçişlerine ve planlı kariyer gelişimine yardımcı olduğu belirlenmiştir. Araştırmalar, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocukların arzuladıkları kariyerler arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Örneğin eğitim düzeyi düşük olan ve beceri gerektirmeyen işler yapan kişilerin

çocuklarının hemen hemen aynı düzeyde işler yapma olasılığı yüksektir. Yönetici ve profesyonellerin çocukları ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim göstermektedirler (40).

Kariyer yöneliminde bireyin en çok etkilendiği dönem ergenlik dönemidir. Ergenlik döneminin meslekleri araştırma ve mesleki kimlik geliştirme çağı olduğu söylenmektedir. Bu süreçte aileler de çocukları ile birlikte etkin rol alma çabası içindedirler.

ABD’de UNC-Chapel Hill üniversitesinin birinci sınıfına başlayan öğrencilerin velileri üzerinde bir araştırma yapılmış ve ebeveynlerin, çocuklarının kariyer kararları üzerinde etkili olduklarının farkında olduklarını ancak çocuklarının kararları üzerinde etkilerinin olmaması gerektiğine inandıkları ortaya çıkarılmıştır. Araştırmalar ergenlerin mesleki hedef ve beklentilerinin ebeveynlerinin çocukları için düşündükleri hedefler ve onlardan beklentileri ile büyük ölçüde örtüştüğünü göstermektedir. Kariyer gelişimini etkileyen faktörler ailenin yapısal özellikleri değil ailede yaşanan etkileşimsel süreçlerdir (18).

Kariyer yöneliminde aile dinamiklerinin çok etkili olduğu yukarıda özetlemeye çalıştığımız çalışmalarda ortaya konmuştur.

1.10.1.2.Yaş

Kariyer planlamayı belirleyen demografik faktörlerin bir diğeri de yaştır. Kişinin yaşı yapacağı kariyer planlamasında etkilidir.

Kişinin yaşı ilerlemişse her meslek için kariyer planlaması yapması zorlaşmaktadır. Bazı meslekler için yaş sınırlaması getirilmektedir. Buna örnek olarak; “YÖK’ün üniversitelere gönderdiği genel kurul kararına göre, araştırma

görevlisi olarak atanacaklarda “35 yaşından gün almamış olma şartı” araması verilebilir (14). Benzer şekilde özel sektörde de bazı işler için yaş sınırlaması getirilmektedir. Bu anlamda yaş kariyer planlamada önemli bir faktör olarak görülür.

1.10.1.3. Cinsiyet

Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken vazifelerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Bir başka ifadeyle, bazı meslekler kadın işi olarak tanımlanırken bazıları da erkek işi olarak tanımlanabilmektedir. Örneğin erkeklerde hemşirelik pek tercih edilmezken kadınlarda da kamyon şoförlüğü gibi meslekler pek tercih edilmemektedir.

Bunun yanı sıra bireyin cinsiyeti mesleğinde ilerlemede de sorun olmaktadır. Farklı toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kadınların ve erkeklerin kariyer gelişimleri de farklı olmaktadır.

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadınsı mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür (29).

Kadın ve erkek arasındaki rol farklılığı çalışma yaşamında kadının aile içindeki rolü ve sorumlulukları sebebiyle hissettiği baskı yüzünden kariyerlerinde performans azalmasına sebep olmaktadır.

Yapılan 31 profesör bayan akademisyenin kariyer geçmişleri üzerine bir araştırma sonucunda ortaya çıkan; kendilerinin daha genç yaşlarda aileleri tarafından desteklenen ve sosyalleşmelerine imkân sağlanan bireyler oldukları görülmektedir. Bu durum ailenin; kız çocuklarının kariyerlerini yönlendirme açısından erkeklere nazaran daha farklı davranış sergileyebildiklerini gösterse de kız çocuklarının baskı yerine ailesinin desteğine her zaman daha çok ihtiyaç hissettikleri anlaşılmaktadır (98).

Organizasyonlar bir bütün ise ve takım çalışmasına ihtiyaç varsa, bayanlara ve onların kariyerlerine değer vermek ve onları da bu takımın birer üyeleri olarak görmek gerekmektedir.

1.10.1.4. Kişisel Özellikler ve Yetenekler

Kariyer planlamasında bireyin kişiliği ve yetenekleri de önemli bir etkidir. Literatürde, kişilik yönelimi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen John Holland'ın araştırması bu alanda yapılmış en bilindik çalışmadır.

Holland kişilik üzerinde durarak tipleri çalışmıştır. Bu kuram kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanır. Holland'ın kariyer kuramı, mesleki ilginin kişiliğin bir yönü olduğu, bu yüzden mesleki ilginin tanımlanmasının aynı zamanda kişiliğin tanımlanması olduğu varsayımına dayanır (60).

Holland bireyin ilgi, istek, tutum ve yetenek farklılıklarını dikkate alarak 6 adet mesleki eğilim tanımlamıştır. Bunlar sırası ile aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmacı (Investigative) Meslek Eğilimi: Bu eğilime sahip olan bireyler yeni fikir ve çözümlere açıktırlar. Araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, yaratıcı problem çözmeyi severler. İşlevselliğe ve amaca ulaşmaya çok önem verirler. Teori geliştirmeyi ve özellikle bilimsel çalışmayı severler. Analitik olmaya ihtiyaç duyan, problem çözmeye çok fazla olanak sağlayan, karmaşık, bilgi edinmeyi, gerektiren faaliyetlerde bulunabilecekleri iş ortamlarını tercih etmeye öncelik verirler.

Artistik (Artistic) Meslek Eğilimi: Sanatsal yönlerle kendilerini ifade etmeyi severler. Farklı bakış açılarına ve deneyimlere açıktırlar. Kurallardan hoşlanmazlar, özgün ve idealist olma özelliklerini taşırlar. Genellikle yalnız çalışmaktan hoşlanırlar. Belirsiz, özgür ve standartlaştırılmamış çalışma ortamlarından zevk alırlar.

Gerçekçi (Realistic) Meslek Eğilimi: Bu eğilime sahip olan bireyler, fiziksel etkinliklere yoğunlaşan, el becerisi gerektiren mesleklere yönelen kişilerdir. Araçlarla, makinelerle, elektrikli aletler ile iş yapmaktan zevk alırlar. Problemlere somut yaklaşırlar, kapalı alanlarda oturmak, çalışmak ve dinlenmekten hoşlanmazlar, doğada vakit geçirmekten hoşlanırlar. İletişimlerinde basit, doğrudan ve doğal olmaya önem verirler. Bireysel sürdürülebilir aktiviteler hoşlarına gider.

Girişimci (Enterprising) Mesleki Eğilimi: Bu eğilime sahip olan bireyler, ekonomik ve politik başarı için insanları ikna eden, etkileyen ve yol gösteren, kendine güvenen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, liderlik becerilerine sahip kişilerdir. Başarıya ve hedeflere ulaşmaya odaklıdırlar.

Geleneksel (Conventional) Mesleki Eğilimi: Hesap yapma yeteneğine sahip, planlı, detaycı, kurallı ve özenli bireylerdir. Yeni fikirlere ve inançlara açık değillerdir. Kuralları belirgin, düzenli, sistemli iş ortamlarında çalışmayı tercih ederler.

Sosyal (Social) Mesleki Eğilimi: Bu eğilimdeki bireyler uyumlu, yardımsever ve işbirlikçi bireylerdir. İnsanlar ile yakın iletişim kurarlar, sevecen, sabırlıdır. Uyum ve işbirliğine önem verirler. İnsanların kendilerini daha rahat hissedebildikleri fazla resmi olmayan ortamları tercih ederler.

1.10.2. Yasal Faktörler

Bireyin kariyer planlamasına etki eden önemli faktörlerden biri de yasal faktörlerdir. Yasal faktörler olarak bahsedilen yasalarla düzenlenmiş ve kişinin kariyer yapmasında öncelikli olan şeylerdir.

Yasal faktörlere örnek vermek gerekirse, askerlik birçok erkek için kariyer planlamasında ve kariyer gelişiminde çok etkilidir (Barlas, 2005). Bir diğer örnek, polis veya askeriye de bir meslek seçerek ilerlemek isteyenlerde de ailesin de hiç kimsenin sabıkasının bulunmaması şarttır.

Kısa örneklerle de anlaşıldığı üzere, yasalarla düzenlenmiş olan yasal faktörler bireyin kariyer planlaması aşamasında önemle üzerinde durması gereken bir faktördür.

1.10.3. Sosyal Faktörler

Bireyin sosyal geçmişi, ebeveynlerinin ilişkisi, ailenin toplumsal ekonomik düzeyi, bireyin içinde yer aldığı sosyal çevre, kariyer seçimini etkileyen sosyal etmenlerdendir.

Yapılan bazı araştırmalara göre eğitim düzeyi düşük ana babanın çocuklarının hemen hemen ana veya babanın beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğu, yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdikleri anlaşılmaktadır (63).

Bireylerin çevrelerindeki akrabaları, arkadaşları ve öğretmenleri de kariyer seçiminde yönlendirici olarak kişileri etkilemeleri konusunda rol oynamaktadırlar.

1.10.4. Ekonomik Faktörler

Bireyin kariyer planlamasında ekonomik faktörlerinde etkisi mevcuttur. Ülkelerin gelecekteki ekonomik başarısında önemli olan, gerekli bilgi, beceri ve işgücü potansiyeline sahip olmak için bireylerin gerekli eğitim almaları gerekmektedir. Okullaşma oranının yüksek olması ile beraber ekonomik yapılanmanın ihtiyaç duyduğu beceri ve yeteneğe sahip işgücünü sağlamaya yönelik bir eğitim sistemi oluşturmak, ülkelerin küresel ekonomiye uyum sağlama şansını arttırmaktadır.

Günümüzde tüm ülkeler yeni gelişmelere ve teknolojik değişimlere uyum sağlama sorunuyla karşı karşıyadır. Yeni gelişmeler işgücü piyasasını da etkilemekte, nitelikli işgücü ihtiyacı artmaktadır. İstihdam ve işsizlik sorunu ise, gençler bakımından giderek artmaktadır (68).

Ekonomik faktörlerin kariyer seçimine etkisi içerisinde, mesleğin ekonomik getirisinin yüksek olması, sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması, alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olması beklentilerini saymak mümkündür.

1.10.5. Eğitim Kurumlarının Etkisi

Bireyin kariyer planlamasında eğitim kurumlarının etkisi de önemli rol oynar. Özellikle okul ve okul yönetiminin düzenledikleri kariyer seminerleri veya konferansları, kariyer günleri, bu bağlamda yapılan sosyal faaliyetler bireysel kariyer planlamadaki pozitif etkenler olarak görülmektedir (49).

Okula davet edilen kariyer sahibi bir bireyin okul öğrencilerine anlatacağı mesleki tecrübeleri, bugüne kadar kariyerinde yaşadıkları somut örneklerin aktarılması veya öğrencilerin bu kişi, kurum veya kurumlara götürerek buluşturulması, rol model örnekler gösterebilmek açısından önemli sayılmaktadır (99).

Birey bu tür çalışmalarında etkisiyle, yeni bir sosyal çevre, farklı iş imkânları edinmekte ve bu durumda bireyi, kariyerinde farklı noktalara götürmektedir.

2. SPORDA KARIYER PLANLAMASI

2.1. Sporun Tanımı

Spor kelimesi İngilizce'nin yardımıyla dünyaya yayılmış olsa da, İngilizce bir kelime değildir. Latince dağıtmak, birbirinden ayırmak anlamına gelen "Disportere" veya "Deportere" kelimesinden doğmuştur. Bu şekilde kullanılan sözcük zamanla aşınmaya uğrayıp "Disport" şeklinde kullanılmaya başlanmıştır. 17.yy'dan itibaren de "Sport" şeklini almıştır. Türkçe'mizde uluslararası dil etkileşiminden etkilenerek "Sport" kelimesini de zenginliğine katmış, okunuşu gibi "spor" olarak kullanılmaya başlamıştır (23).

Spor, ferdin tabii çevresini beşeri çevre haline çevirirken elde ettiği kabiliyetleri geliştiren, belirli kurallar altında araçlı veya araçsız, ferdi veya toplu olarak, boş zaman faaliyeti kapsamı içinde veya tam zamanını alacak şekilde meslekleştirerek yaptığı sosyalleştirici, toplumla bütünleştirici, ruh ve fiziği geliştiren rekabetçi, dayanışmacı ve kültürel bir olgudur (64).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, spor toplumdaki en yaygın sosyalleşme araçlarından biri olarak insan yaşamında ve toplumsallığında önemli yer tutar.

2.2. Sporda İnsan Kaynakları ve İstihdam

İnsan kaynakları işlevi, işletmede görev alan tüm iş görenlerin verimli ve uyumlu biçimde çalışmasını sağlayan, işletmenin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıran eylem ve uğraşların tümüdür. Bir işletmenin kurulması, gelişmesi, sosyal sorumluluklarını yerine getirebilmesi ve genel amaçlarına ulaşabilmesi onun etkin bir insan gücüne sahip olmasına bağlıdır. İnsan gücünü geliştiren ve

motive eden örgütler amaçlarına daha kolay ulaşırken; bunu başaramayan örgütler, fiziksel kaynakları ve olanakları ne kadar mükemmel olursa olsun faaliyetlerini sürdüremezler. İnsan gücü kaynağının işletme amaçlarına en uygun biçimde sağlanması, en verimli şekilde kullanılması ve geliştirilmesini içeren tüm yöntemler ve teknikler insan kaynakları işlevi olarak tanımlanabilir (56).

Spor işletmelerinde personel yönetimi faaliyetlerin içinde şimdi ve gelecekteki faaliyetleri ve talepleri tahmin ederek personel ihtiyacını belirlemek gereklidir. Spor işletmeleri de ihtiyaç duydukları en uygun elemanı işe almak zorundadırlar.

Bir spor merkezine kondisyon kazanmak, zayıflamak, sağlıklı ve zinde olmak gibi farklı amaçlarla gelen müşterilerin bireysel beklentilerine cevap verebilecek elemanların işletme tarafından bulunması ve işe alınmasında adayların kişiliği, sportif geçmişi, eğitimi ve tecrübelerine göre bir seçimin yapılmasıyla hem müşterinin memnuniyeti hem de spor işletmesinin sürekliliği sağlanabilecektir (55). Bu anlamıyla spor işletmelerinde, spor hizmeti veren personelin hizmet kalitesi müşteriye direkt olarak etkilemektedir.

- **Spor Eğitimi Alanı:** Beden eğitimi öğretmeni, akademisyen, spor uzmanı, sportif eğitim uzmanı, spor bilimcisi.
- **Spor Yönetimi Alanı:** Yönetici, işletmeci, manager, proje uzmanı, medya mensubu, güvenlik görevlisi, organizatör, mimar, mühendis, pazarlamacı, danışman.
- **Antrenörlük Eğitimi:** Teknik direktör, antrenör, analizatör, kondisyoner, yaşam koçu, beslenme uzmanı, spor hekimi, masör, mentör.

- **Rekreasyon:** Rekreasyon lideri, animatör, turizm işletmecisi, gençlik lideri.

Sporda İstihdam

Sporda istihdam şu sektörlerde gerçekleşmektedir.

- Hizmet ve üretim sektörü
- Eğitim sektörü
- Turizm sektörü
- Sağlık sektörü
- İnşaat sektörü
- Medya sektörü
- Ulaşım sektörü
- Gıda sektörü
- Teknoloji sektörü
- Eğlence sektörü
- Reklâm sektörü
- Finans sektörü

2.3. Spor Kariyeri

Spor kariyeri kavramı, spor yaşamındaki ilerleyiş ve bunun sonucunda sorumluluk üstlenmek, statü, güç ve saygınlık elde etmektir. Kariyer hep ilerleme anlamında kullanılırken, artık kariyer sadece ilerleme anlamına gelmemektedir. Bu süreçte kazanılan bilgi, bireyin spor deneyimleri sırasında kazandığı becerileri, uzmanlığı ve ilişkiler ağını da içine almaktadır.

Bir kişinin spor kariyeri, spora dair kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile spor ortamında ilerleyebilmesi anlamını da taşımaktadır.

2.3.1. Sporda Kariyer Planlaması

Sporda Kariyer planlaması, sporcunun sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, spordaki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır.

Sporda kariyer planlaması, sporcuların değerleri ve ihtiyaçları ile spor deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir.

2.4. Sporcuların Katıldıkları Spor Organizasyonları

2.4.1. Ulusal Spor Organizasyonları

Ulusal Spor Organizasyonları aşağıda yer almaktadır.

- İl Őampiyonası
- Grup Őampiyonası
- Bölgesel Lig
- Okul Spor Yarışmaları
- Türkiye Őampiyonası

2.4.2. Uluslararası Spor Organizasyonları

Sporun evrensel değerleri içerisinde farklı dil, din ve ırka mensup insanların dostluk, kardeşlik duygu ve düşünceleri ile birbirleriyle yarışmaları amacını taşıyan ve Olimpiyat Komitesi ve Spor Federasyonlarının yarışma, tüzük ve talimatlarına uygun olarak düzenlenen organizasyonlardır (41).

Uluslararası spor organizasyonları aşağıda yer almaktadır:

- Profesyonel ligler (Şampiyonlar Ligi, NBA)
- Gençlik Oyunları
- İslam Ülkeleri Oyunları
- Balkan Oyunları Birliği
- Okul Spor Yarışmaları
- Akdeniz Oyunları
- Afrika Oyunları
- Pan Amerikan Oyunları
- Asya Oyunları
- Üniversite Oyunları
- Karadeniz Oyunları
- Avrupa Şampiyonaları
- Dünya Şampiyonaları
- Olimpiyat Oyunları
- Paralimpik Oyunları

2.4.3. Özel Spor Organizasyonları

FORMULA 1, EFES CUP.

2.5. Olimpiyat Oyunları

Olimpiyat oyunları başlığı altında Antik Olimpiyat Oyunları ve Modern Olimpiyat Oyunlarını inceleyeceğiz.

2.5.1. Antik Olimpiyat Oyunları

Antik dönemde yaşayan medeniyetlerin en önemli faaliyetlerinden biri, spor olmuştur. Olimpiyat tarihi hakkında bildiklerimiz, tarihin ilk “örgütlü spor karşılaşması” sayılan Antik Olimpiyat Oyunlarının (69), M.Ö. 776 ‘da Elis yakınlarında başladığı ve Olimpia’da her dört yılda bir geleneksel olarak düzenlenen atletizm karşılaşmaları olduğudur. M.Ö. 776’da Olimpia’da yapılan ilk olimpiyat yarışmalarının kayıtları tutulmuştur. Bu yarışmaların kayıtları ise, elimizde bulunan en eski tarihli olimpiyat kayıtları olarak bilinmektedir (94).

M.Ö. 776’da Isparta Kralı, Likorgos’un tavsiyesi üzerine, Elid hükümdarı İphitos tarafından, tanrılar tanrısı kutsal Zeus adına, Mora Yarımadası’nın batı sahillerindeki Elide kentinin kutsal bölgesi Olemp’te, dinsel anlam ve değer taşıyan büyük şenlikler düzenlenmiştir. Böylece, olimpiyatlar ortaya çıkmıştır (22).

Antik olimpiyat oyunları M.Ö. 776’dan, M.S. 392 yılına kadar dörder yıllık aralarla 292 defa yapılmış, 1168 yıl devam etmiştir. Olimpia’nın organize edilmesinde dini, siyasi, sosyal ve kültürel unsurlar etkilidir (86).

Eski olimpia bir yerleşim alanı değildi. Dini, siyasi, kültürel, sosyal ve sportif bir alandı. Askeri güçlerin müdahale edemediği bu merkeze bölge halkı korkusuzca girebiliyordu. Zira bu dini merkezde tam ve kesintisiz bir barış hakimdi (104). Olimpiyat oyunlarında, yarışları düzenleyen bir komite vardı. Olimpiyatların yapılacağı sene yarışmaların düzenlenmesine on kişilik bir heyet seçilir ve bunlara Hellanodisis adı verilirdi (134).

İlk zamanlarda bir gün içinde biten oyunlar, zamanla spor dallarının ve sporcu sayısının artması karşısında beş güne kadar çıkarılmıştı. Oyunların birinci günü, dini törenler yapılır ve yemin edilirdi. İkinci, üçüncü ve dördüncü günü, bu dini törene ve yemine, Yunanistan'ın dört bir tarafından gelen erkek atletlerin, koşu, atlama ve atma, boks, güreş, araba yarışları, disk atma, cirit atma gibi oyunları eklenirdi. Oyunların beşinci günü, kazanan atletlere armağanları verilirdi (117).

Oyunlarda şampiyon olan sporcuların yaşamları garanti altına alınırdı. Ayrıca elde ettiği başarıdan dolayı şampiyon sporcu bulunduğu toplumda saygın bir kişilik kazanırdı. Oyunlarda yiğitlik göstermek, onlar için savaşlarda yiğitlik göstermek kadar önemliydi (81).

2.5.2. Modern Olimpiyat Oyunları

M.S. 394 yılında Roma imparatoru olan I. Theodosius oyunların yapılmasına izin vermemiştir. Bu karardan sonra yaklaşık 1500 yıl oyunlar yapılamamıştır. Olimpiyat oyunlarının yeniden düzenlenmesi fikrini, Fransız Baronu Pierre De Coubertin 1892 yılında ortaya atmıştır. Coubertin o dönemlerde gençlerin spor yoluyla eğitilebileceğini belirtmiş ve bu konuya önemle

yaklaşmıştır. Coubertin sporu şöyle tanımlar: “İsteyerek, arzu ederek, kurallara uyarak, muhtemel bazı riskleri de göze alarak ve daima daha ileri gitmek üzere yapılan adeli çalışmalar spor” dur (104).

Coubertin’in eğitim anlayışı gereğince; Antik Yunan dünyasında düzenlenen ve geri planda kutsal bir etkinlik olan, bedene, ruha hitap eden olimpiyat oyunları yeniden canlandırılmalı, böylece insanlığın gelişmesine dayanak olacak düşünce anlayışı spor yolu ile yaygınlaştırılmalıdır.(24).

Spora gönül veren Coubertin’in aklında olimpiyat oyunlarını bütün dünya ülkeleri ile beraber gerçekleştirme ideali vardı. Bu idealini ilk defa 1892’de, 25 Kasım’da Sorbon’da toplanan, spor konferansında açıkladı. Sorbon’da “milletlerarası spor müsabakaları tertibi” fikrini ileri sürdü (121).

Bu fikir ile Coubertin, milletlerarası barışın kalıcı hale gelmesi için modern olimpiyatların yeniden düzenlenmesini istemiştir.

1894 yılında Sarbonne’da 2000 davetlinin bulunduğu bir toplantıda, yeniden canlandırılması planlanan olimpiyatların temel ilkeleri belirlenmiştir. Bu ilkeler;

- Olimpiyatlar dört yılda bir yapılacaktır.
- Yarışmalarda sadece büyükler yer alacaktır.
- Amatörlük kuralları esastır.
- Her olimpiyat başka bir ülkede yapılacaktır.
- Olimpiyat herkese açık olacaktır.
- Bu komitenin başkanı Baron Pierre de Coubertin olacaktır.

Bu kararların sonrasında uluslararası olimpiyat komitesi (IOC)’de kurulmuştur (120).

2.6. Olimpiyat Oyunlarının Yönetim Şekli

2.6.1. Uluslararası Olimpiyat Komitesi

Uluslararası Olimpiyat Komitesi olimpik hareketin en yetkili organıdır. Olimpik hareket içinde herhangi bir sıfatla yer alan her kişi ya da örgüt uluslararası olimpiyat komitesi (IOC)'nin kararlarına uymak zorundadır.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi, İsviçre Federal Konseyi'nin, 17 Eylül 1981 tarihli kararname ile tanıdığı tüzel kişiliğe sahip kuruluş statüsünde, kar amacı gütmeyen sınırsız süreli hükümet dışı, uluslararası bir örgüttür.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi, merkezi İsviçre'nin Lozan kentindedir. uluslararası olimpiyat komitesi (IOC)'nin görevi Olimpik antlaşmaya uygun olarak Olimpik Harekete liderlik etmektir. Uluslararası olimpiyat komitesi (IOC)'nin Olimpik Antlaşma'nın hükümleri temelinde alınan kararları kesindir. Bununla beraber uluslararası olimpiyat komitesi (IOC) oyunların düzenlendiği ülkelerden, ikinci bir üye de seçebilir. Ayrıca başkanın genel kurula önerisiyle uyruk, ya da oturma yeri gözetilmeden en çok on üye daha seçilebilir (105).

2.6.2. Uluslararası Olimpiyat Komitesinin Rolü

Uluslararası Olimpiyat Komitesinin rolü, Olimpik Oyunların düzenli olarak yapılmasını sağlamaktır.

Olimpik hareketin birliğini pekiştirmeye yönelik önlemlerin, uluslararası ve ulusal spor kuruluşlarıyla bağlantı içinde, tanıtılmasını ve uygulanmasını sağlar, barışa hizmet edecek eylemlere katılır, sporda fair play ruhunun olması ve şiddetin olmaması için yoğun çaba gösterir, Olimpik oyunların çevre sorunlarının sorumlulukla gözetildiği koşullarda düzenlenmesine dikkat eder (105).

2.6.3. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi

Milli Olimpiyat Komiteleri (NOC), olimpizm hareketinin bütün ülkelerde amacına ulaşabilmesi için uluslararası olimpiyat komitesi (IOC)'nin kural ve uygulamalarına göre çalışırlar. Bu kuruluşlar, hukuki statüye sahiptirler, ülkelerdeki sporun gelişmesi ve korunması için çaba gösterirler (102).

Milli Olimpiyat Komiteleri, Olimpik hareketin ve Uluslararası Olimpiyat Komitesinin ilke, kural ve yönetmeliklerini benimseyerek bunları kendi ülkesinde uygulayıp yayan, kendi ülkelerinin yasalarına göre kurulmakla birlikte hükümetlerine karşı tüm karar ve eylemlerinde özerk olmaları gereken ana ilkelere aykırı birleşmelere ve etkileşmelere girmeleri yasak olan bir kuruluştur. Aynı zamanda olimpiyat oyunları UOK tarafından düzenlenen tüm yarışmalarda ülkelerini temsil eden ve uluslararası komitenin saptadığı yönetim modeline göre örgütlenmesi gereken ulusal bir kuruluştur (70).

2.6.4. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) İlke ve Görevleri

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Tüzüğü'ne göre kuruluşun ilke ve görevleri şöyledir:

- Spor bilincini ve ruhunu oluşturmak,
- Sporun kitlelere yayılmasını sağlamak,
- Olimpiyat ideali çerçevesi içinde spor yapma fikrini sağlamak ve bu fikrin korunmasını benimsetmek,
- Konusu ile ilgili araştırmalar yapmak,
- Bağımsız ve özerk olarak (her türlü politik, ekonomik, dinsel etkinin dışında kalarak) çalışmalarını devam ettirmek.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinin temel görevi Olimpik Antlaşma kuralları çerçevesinde ve temel ilkeler doğrultusunda Olimpik Hareketin ve sporun geliştirilmesini sağlamaktır. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi bu amaç çerçevesinde;

- Olimpiyatlara ve benzer oyunlara katılacak Türk sporcularının müsabakalara katılma yeteneklerini inceleyip onaylar, Olimpiyat ya da benzeri oyunların kabilelerini oluşturur, yönetir ve bu amaç etrafındaki tüm gereksinimleri karşılar ve tüm denetimleri yapmak,
- Spor federasyonları arasında çıkabilecek anlaşmazlıkları kesin sonuca bağlamak,
- Spor federasyonlarının Olimpiyat ve benzeri oyunlara katılabilmelerini kolaylaştıracak önlemleri almak,
- Türkiye'nin Olimpiyat ya da benzeri oyunlara katılmasını sağlamak ve Türkiye'de düzenlenmesi halinde ise gerçekleşmesi amacıyla ilgili resmi kuruluşlardan yeteri kadar parasal olanak, özel kuruluşlardan da yardım isteğinde bulunmak,
- Olimpik düşünce ve hareketi gerçekleştirmek amacıyla her türlü yayını yapmak, toplantılar düzenlemek,
- Uluslararası Olimpiyat Komitesi'ne, Olimpik Hareket ve Olimpiyat Oyunlarının düzenlenmesi konularında tekliflerde bulunmak,
- Yılda bir defa "Olimpik Gün" adı altında kültür ve sanatı özendiren etkinlikler tertipleme,

- Oyunların Uluslararası Olimpiyat Komitesi'ni tatmin edecek şekilde ve öngördüğü koşullar çerçevesi içinde düzenleneceğini garanti etmek,
- Türk sporunun kalkınmasına yönelik eğitim vb. çalışmalar yapmak,
- Doping konusunda yapılan çalışmalar ve alınan önlemleri denetlemektedir (136).

Olimpiyat Komitesi'nin geliştirmekte olduğu stratejik plan çerçevesinde, 21 Aralık 2010 Salı günü Olimpiyatevi'nde olimpik sporcuların geniş çaplı katılımıyla bir çalışma toplantısı düzenlendi. Olimpiyatlara katılıp madalya kazanmış ve katılma potansiyeli olan sporcuların oyunlara daha iyi hazırlanabilmelerine katkıda bulunulması, aktif sporu bıraktıktan sonra kariyerlerinin daha etkin planlanmasına yardımcı olunması, onların görüş ve önerilerinin çeşitli platformlarda dile getirilebilmesi, kendileriyle koordinasyon ve işbirliğinin güçlendirilmesi amaçlanan toplantıya atıcılık, atletizm, badminton, basketbol, bisiklet, boks, buz hokeyi, buz pateni, cimnastik, eskrim, futbol, güreş, golf, halter, hentbol, hokey, judo, kano, kayak, kürek, masa tenisi, modern pentatlon, okçuluk, taekwondo, triatlon, tenis, voleybol ve yelken dallarında toplam 57 milli sporcu iştirak etti. Olimpiyat Oyunlarına hazırlık, katılım ve madalya kazanma süreçlerinde karşılaşılan başlıca sorunlar ve yapılması gerekenlerin tartışıldığı ilk bölümün ardından, "TMOK, sporcuların Olimpiyat Oyunları'na daha iyi hazırlanmalarına nasıl destek olabilir? Aktif spor hayatı sona ermeden sporcuların kariyer planlaması konusunda neler yapılabilir? Olimpik sporcular, Türkiye'de Olimpik değerlerin yayılmasına nasıl katkıda bulunabilir?

Sporcular, ÷lkemizde ve uluslararası alanda daha iyi nasıl tanıtılabilir?" sorularına yanıtlar arandı ve katılımcıların görüşleri alındı (16).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Modeli

Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlamalarının etkinliğini, Olimpiyat derecesine sahip sporcuların görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde olup, betimsel bir nitelik arz etmektedir.

5.2. Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini yaşamını sürdüren, Türkiye de ikamet eden ve Olimpiyatlarda derece yapan 45 Türk sporcu, örneklemini ise ulaşılabilen 37 sporcu oluşturmaktadır.

5.3. Veri Toplama Araçları

“Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama profillerinin belirlenmesi” konulu araştırmada 3 bölüm bulunmaktadır. Sporcuların demografik özelliklerini ölçen 14 soru, sporcuların spora başladığı dönemdeki kariyer planlamasını ölçen 47 soru, sporcuların sporu bıraktığı dönemdeki kariyer planlamasını ölçen 41 sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği farklı branşlardan spora devam eden veya bırakmış 80 milli sporcu üzerinde yapılmıştır. Sporculardan spor yaptıkları dönemdeki kariyer planlamaları ve sporu bıraktıkları dönemdeki kariyer planlamalarını değerlendirmeleri istenmiştir. Gerçekleştirilen pilot çalışma

sonucunda spor yapılan döneme ait kariyer planlaması ölçeği için genel güvenilirlik katsayısı (Crombach Alpha) 0,921 olarak sporu bıraktıkları dönemdeki kariyer planlamaları ölçeği için genel güvenilirlik katsayısı 0,879 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre spor yapılan döneme ait kariyer planlama ölçeği Tablo 1’de görüldüğü üzere 4 faktöre ayrılmıştır. Faktörler “Spora başlamada etkili olan faktörler”, “Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler”, “Spor başarısında etkili olan faktörler”, “Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları” olarak belirlenmiştir. Spor bıraktıktan sonraki kariyer planlama ölçeği ise Tablo 2’de görüldüğü üzere 3 faktöre ayrılmıştır. Faktörler “Spor bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi”, “Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler”, “Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları” olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan Likert Ölçeği, kolaylığı nedeni ile tercih edilmiştir. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden önem derecesine göre belirtmeleri istenmiştir. Buna göre;

(5)Kesinlikle Katılıyorum, (4)Katılıyorum, (3)Kısmen Katılıyorum,
(2)Katılmıyorum, (1)Hiç Katılmıyorum.

şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Buna göre; 1.00-1.79 puan aralığı, "çok düşük", 1.80-2.59 "düşük", 2.60-3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek" ve 4.20-5.00 arası "çok yüksek" olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 1. Milli Sporcuların Spor Yaptığı Dönem Kariyer Planlama Boyutlarının Faktör Yapısı ve Güvenirlikleri

Boyutlar	Maddeler	Faktör yükleri	Varyans	Güvenirlik katsayıları			
Spora başlamada etkili olan faktörler	SKD1_1	,703	0,152	0,830			
	SKD1_2	,612					
	SKD1_3	,611					
	SKD1_4	,595					
	SKD1_5	,588					
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	SKD2_6	,804	0,168	0,881			
	SKD2_7	,709					
	SKD2_8	,707					
	SKD2_9	,649					
	SKD2_10	,480					
	SKD2_11	,804					
	SKD2_12	,709					
	SKD2_13	,707					
	SKD2_14	,649					
	Spor başarısında etkili olan faktörler	SKD3_15			,793	0,149	0,941
SKD3_16		,768					
SKD3_17		,739					
SKD3_18		,647					
SKD3_19		,793					
SKD3_20		,768					
SKD3_21		,739					
SKD3_22		,647					
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları		SKD4_23	,730	0,251	0,954		
		SKD4_24	,709				
	SKD4_25	,631					
	SKD4_26	,547					
	SKD4_27	,460					
	SKD4_28	,730					
	SKD4_29	,709					
	SKD4_30	,631					
	SKD4_31	,547					
	SKD4_32	,460					
	SKD4_33	,730					
	SKD4_34	,709					
	SKD4_35	,631					
	SKD4_36	,547					
	SKD4_37	,460					
SKD4_38	,730						
SKD4_39	,709						
SKD4_40	,631						
SKD4_41	,547						
SKD4_42	,460						
SKD4_43	,730						
SKD4_44	,709						
SKD4_45	,631						
SKD4_46	,547						
SKD4_47	,460						
Toplam varyans			% 72				

Tablo 2. Milli Sporcuların Sporunu Bıraktığı Dönem Kariyer Planlama Boyutlarının Faktör Yapısı ve Güvenirlikleri

Boyutlar	Maddeler	Faktör yükleri	Varyans	Güvenirlik katsayıları
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	SSKD1_1	,724	0,223	0,799
	SSKD1_2	,667		
	SSKD1_3	,663		
	SSKD1_4	,618		
	SSKD1_5	,588		
	SSKD1_6	,587		
	SSKD1_7	,564		
	SSKD1_8	,541		
	SSKD1_9	,541		
	SSKD1_10	,435		
	SSKD1_11	,724		
	SSKD1_12	,667		
	SSKD1_13	,663		
	SSKD1_14	,618		
	SSKD1_15	,588		
	SSKD1_16	,587		
	SSKD1_17	,564		
	SSKD1_18	,541		
	SSKD1_19	,541		
	SSKD1_20	,435		
	SSKD1_21	,724		
	SSKD1_22	,667		
	SSKD1_23	,663		
	SSKD1_24	,618		
	SSKD1_25	,588		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	SSKD2_26	,775	0,156	0,902
	SSKD2_27	,763		
	SSKD2_28	,728		
	SSKD2_29	,598		
	SSKD2_30	,775		
	SSKD2_31	,763		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	SSKD3_32	,802	0,171	0,893
	SSKD3_33	,742		
	SSKD3_34	,707		
	SSKD3_35	,701		
	SSKD3_36	,559		
	SSKD3_37	,543		
	SSKD3_38	,461		
	SSKD3_39	,456		
	SSKD3_40	,802		
	SSKD3_41	,742		
Toplam varyans			%55	

5. 4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak normal dağılım gösteren değişkenler için t-testi, anova, normal dağılım göstermeyen değişkenler için man-whitney-u, kruskall wallis fark testleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi kullanılmıştır.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

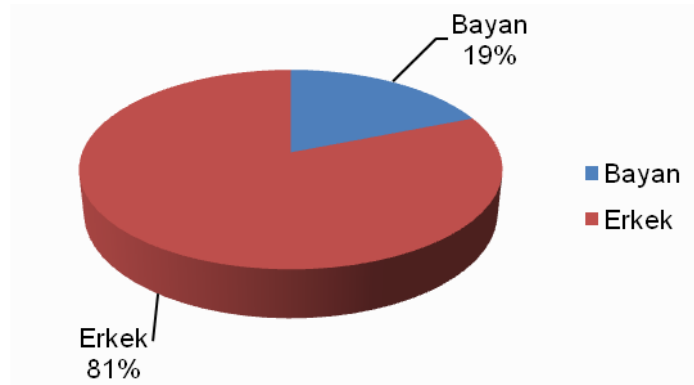
6. BULGULAR

6.1. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapmış Türk Sporcularının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Bayan	7	18,9
Erkek	30	81,1
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 3' de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 7'si (% 18,9) bayan, 30'u (% 81,1) erkektir.

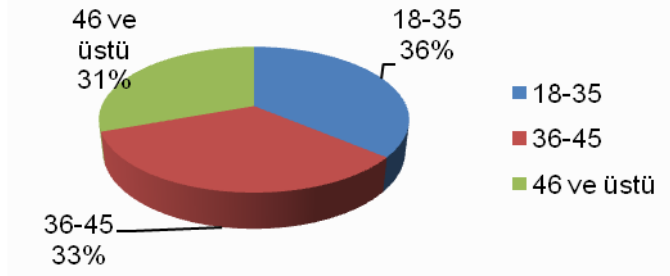


Şekil 7. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Yaşlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
18-35	13	36,1
36-45	12	33,3
46 ve üstü	11	30,6
Toplam	36	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının yaşlarına göre dağılımı Tablo 4'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 13'ü (% 36,1) 18-35, 12'si (% 33,3) 36-45, 11'i (% 30,6) 46 ve üstü yaş aralığındadır.

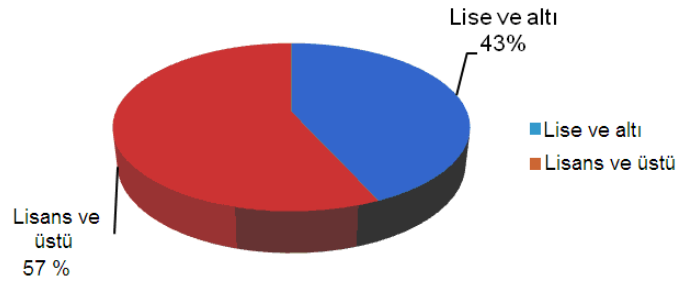


Şekil 8. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Lise ve altı	16	43,0
Lisans ve üstü	21	57,0
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 16'sı (% 43,2) lise ve altı, 21'i (% 56,8) lisans ve üstü eğitim seviyesine sahiptir.

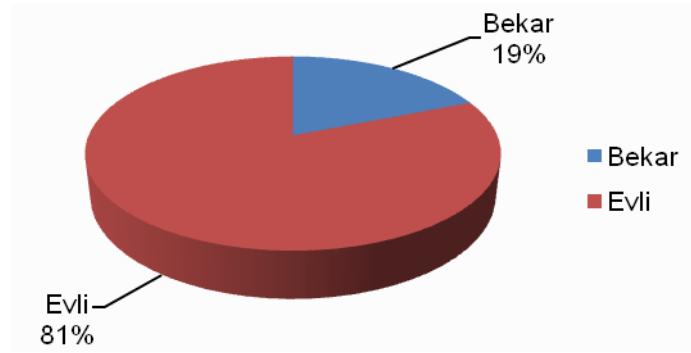


Şekil 9. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Bekar	7	18,9
Evli	30	81,1
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 6'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 7'si (% 18,9) bekar, 30'u (% 81,1) evlidir.

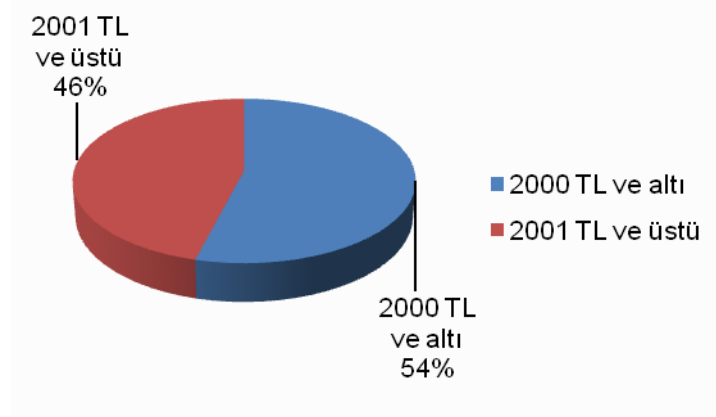


Şekil 10. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aylık Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
2000 TL ve altı	20	54,1
2001 TL ve üstü	17	45,9
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının aylık gelir düzeylerine göre dağılımı Tablo 7'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 20'si (% 54,1) 2000 TL ve altı, 17'si (% 45,9) 2001 TL ve üstü aylık geliri olduğu görülmektedir.

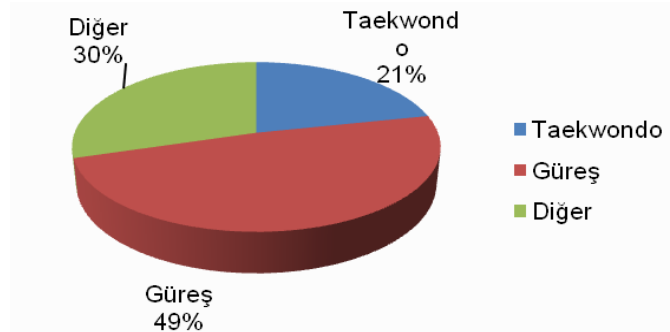


Şekil 11. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aylık Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Branşlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Taekwondo	8	21,6
Güreş	18	48,6
Diğer	11	29,8
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının branşlarına göre dağılımı Tablo 8'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 8'i (% 21,6) taekwondo, 18'i (% 48,6) güreş, 11'i (% 29,8) diğer branşlardaki (4 boks, 4 halter, 2 judo, 1 atletizm) milli sporcular olduğu görülmektedir.

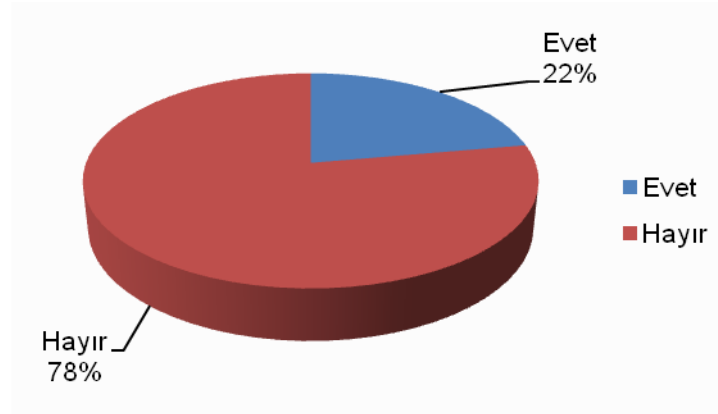


Şekil 12. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Branşlarına Göre Dağılımı

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Olarak Spora Devam Etme Durumlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Evet	8	22,2
Hayır	28	77,8
Toplam	36	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının aktif olarak spora devam etme durumlarına göre dağılımı Tablo 9'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 8'inin (% 22,2) aktif olarak spora devam ettiği, 28'inin (% 77,8) aktif olarak spora devam etmediği görülmektedir.

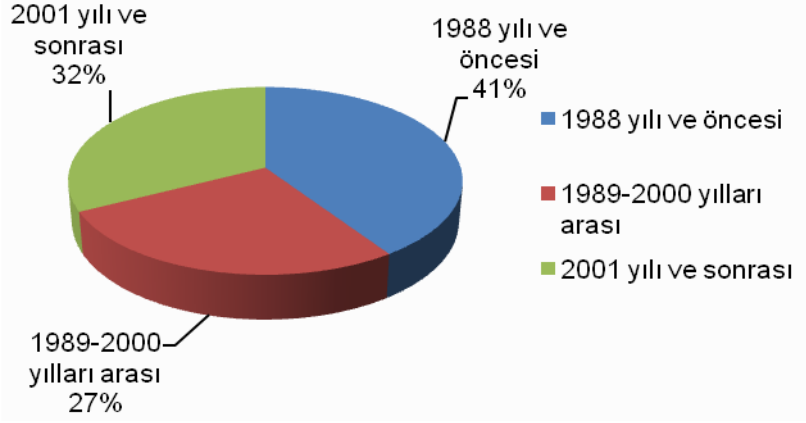


Şekil 13. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Olarak Spora Devam Etme Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Olimpiyat Başarılarını Aldığı Yıllara Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
1988 yılı ve öncesi	15	40,5
1989-2000 yılları arası	10	27,0
2001 yılı ve sonrası	12	32,4
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının Olimpiyat başarılarını aldığı yıllara göre dağılımı Tablo 10'da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 15'inin (% 40,5) 1988 yılı ve öncesi, 10'unun (% 27,0) 1989-2000 yılları arası, 12'si (% 32,4) 2001 yılı ve sonrası yıllarda olimpiyat başarısının olduğu görülmektedir.

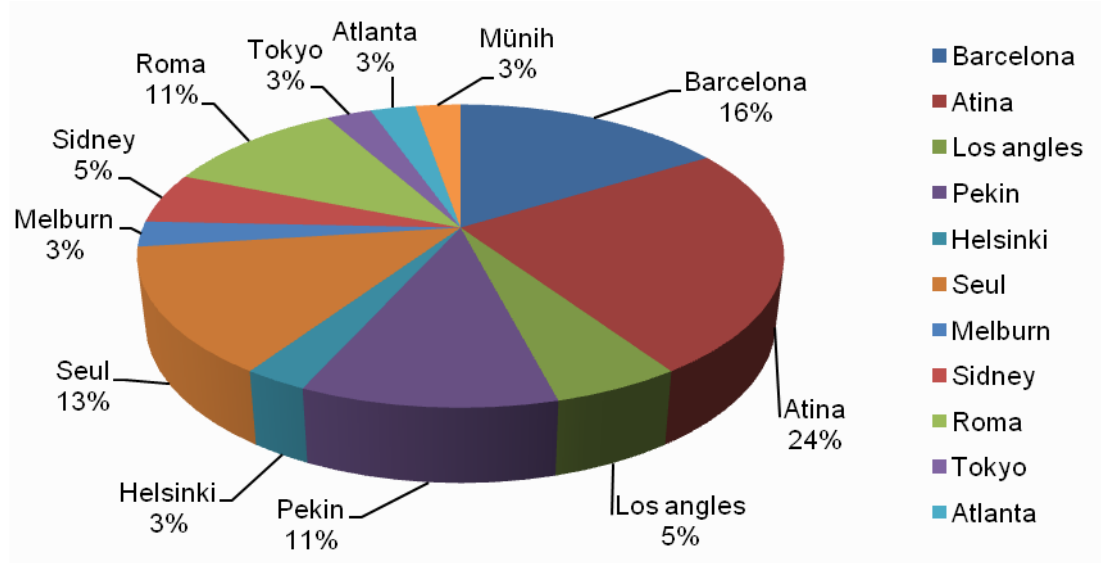


Şekil 14. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Olimpiyat Başarılarını Aldığı Yıllara Göre Dağılımı

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlara Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Barcelona (1992)	6	16,2
Atina (2004)	9	24,3
Los angles (1932)	2	5,4
Pekin (2008)	4	10,8
Helsinki (1952)	1	2,7
Seul (1988)	5	13,5
Melburn (1956)	1	2,7
Sidney (2000)	2	5,4
Roma (1960)	4	10,8
Tokyo (1964)	1	2,7
Atlanta (1996)	1	2,7
Münih (1972)	1	2,7
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının başarılı olduğu Olimpiyatlara göre dağılımı Tablo 11'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 6'sı (% 16,2) Barcelona, 9'u (% 24,3) Atina, 2'si (% 5,4) Los angles, 4'ü (% 10,8) Pekin, 1'i (% 2,7) Helsinki, 5'i (% 13,5) Seul, 1'i (% 2,7) Melburn, 2'si (% 5,4) Sidney, 4'ü (% 10,8) Roma, 1'i (% 2,7) Tokyo, 1'i (% 2,7) Atlanta, 1'i (% 2,7) Münih'te başarı elde ettikleri görülmektedir.



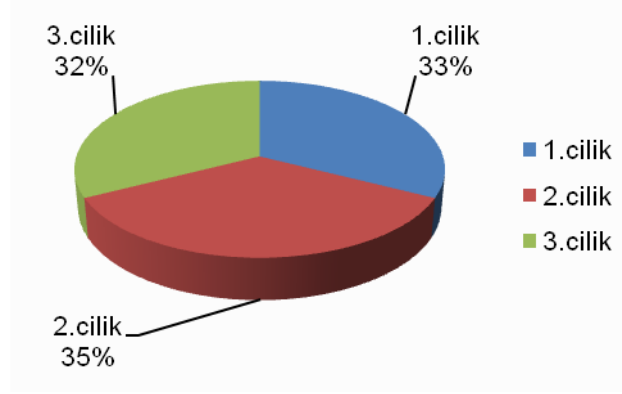
Şekil 15. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlara Göre Dağılımı

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlardaki Derecelerine Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
1.lik	12	32,4
2.lik	13	35,1
3.lük	12	32,4
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının başarılı olduğu Olimpiyatlardaki derecelerine göre dağılımı Tablo 12'de

incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpiik sporcuların 12'sinin (% 32,4) birincilik, 13'ü (% 35,1) ikincilik, 12'si (% 32,4) üçüncülük başarı derecelerinin olduğu görülmektedir.

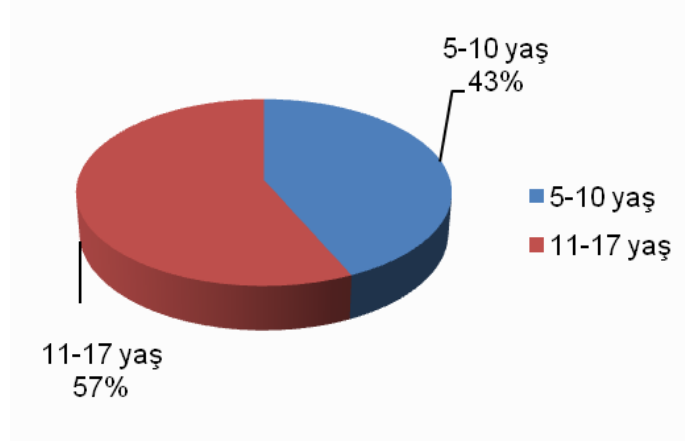


Şekil 16. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Başarılı Olduğu Olimpiyatlardaki Derecelerine Göre Dağılımı

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spora Başlama Yaşlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
5-10 yaş	16	43,2
11-17 yaş	21	56,8
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının spora başlama yaşlarına göre dağılımı Tablo 13'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpiik sporcuların 16'sının (% 43,2) 5-10 yaş, 21'inin (% 56,8) 11-17 yaşları arasında spora başladığı görülmektedir.

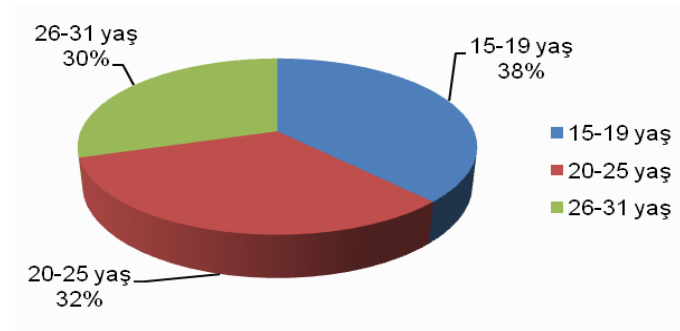


Şekil 17. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spora Başlama Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının En İyi Derece Aldıkları Dönem Yaşlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
15-19 yaş	14	37,8
20-25 yaş	12	32,4
26-31 yaş	11	29,7
Toplam	37	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının en iyi derece aldıkları dönem yaşlarına göre dağılımı Tablo 14'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 14'ünün (% 37,8) 15-19 yaşları, 12'sinin (% 32,4) 20-25 yaşları, 11'inin (% 29,7) 26-31 yaşları arasında en iyi dereceyi aldığı görülmektedir.

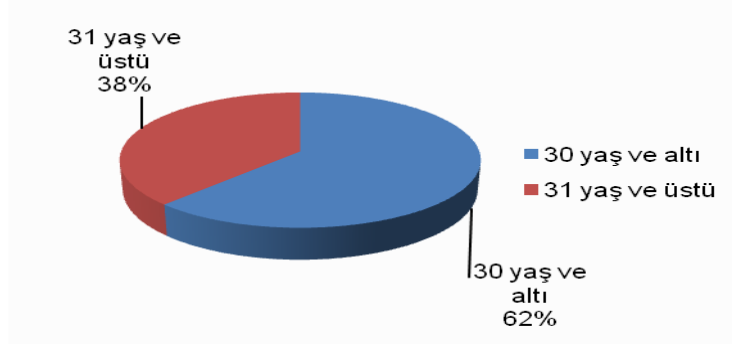


Şekil 18. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının En İyi Derece Aldıkları Dönem Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Spor Yaşamını Bırakma Yaşlarına Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
30 yaş ve altı	18	62,1
31 yaş ve üstü	11	37,9
Toplam	29	100,0

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının aktif spor yaşamını bırakma yaşlarına göre dağılımı Tablo 15'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 18'i (% 62,1) 30 yaş ve altı, 11'i (% 37,9) 31 ve üstü yaşlarda sporu bıraktığı görülmektedir.



Şekil 19. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Aktif Spor Yaşamını Bırakma Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Mesleklerine Göre Dağılımı

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Emekli (devlet sporcusu)	7	18,92
Spor müşaviri	6	16,22
Beden eğitimi öğretmeni	5	13,51
Akademisyen	2	5,41
Milletvekili	1	2,70
Emekli milletvekili	1	2,70
Ev hanımı	1	2,70
Bilgisayar işletmeni	1	2,70
Sportif eğitim uzmanı	1	2,70
Belediyede spor uzmanı	1	2,70
Emekli işçi	1	2,70
Sporcu	2	5,41
Antrenör	2	5,41
İşadamı	2	5,41
Spor yöneticisi	1	2,70
Öğrenci	1	2,70
Serbest meslek	1	2,70
Cevapsız	1	2,70
Toplam	37	100

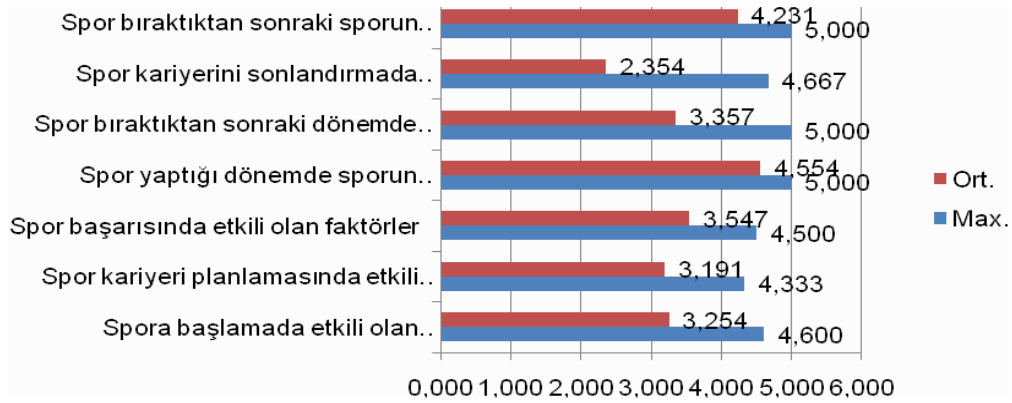
Araştırmaya katılan olimpiyatlarda derece yapmış Türk sporcularının mesleklerine göre dağılımı tablo 16’da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan olimpik sporcuların 7’si (18.92) emekli, 6’sı (16.22) spor müşaviri, 5’i (13.51) beden eğitimi öğretmeni, 2’si (5.41) akademisyen, 2’si (5.41) sporcu, 2’si (5.41) antrenör, 2’si (5.41) işadamı, 1’i (2.70) milletvekili, 1’i (2.70) emekli milletvekili, 1’i (2.70) ev hanımı, 1’i (2.70) bilgisayar işletmeni, 1’i (2.70) sportif eğitim uzmanı, 1’i (2.70) belediyede spor uzmanı, 1’i (2.70) emekli işçi, 1’i (2.70) spor yöneticisi, 1’i (2.70) öğrenci, 1’i (2.70) serbest meslek icra ettiği görülmektedir.

6.2. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spor Yaptığı ve Bıraktığı Dönemlerdeki Kariyer Planlama Boyutları Puanlarının Ortalamaları

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spor Yaptığı ve Bıraktığı Dönemlerdeki Kariyer Planlama Boyutları Puanlarının Ortalamaları

Boyutlar	N	Min.	Max.	Ort.	S.s
Spora başlamada etkili olan faktörler	37	1,800	4,600	3,254	0,730
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	37	1,778	4,333	3,191	0,589
Spor başarısında etkili olan faktörler	37	2,500	4,500	3,547	0,484
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	37	3,680	5,000	4,554	0,365
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	37	2,583	5,000	3,357	0,542
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	37	1,333	4,667	2,354	0,747
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	37	3,100	5,000	4,231	0,524

Tablo 'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının spor yaptığı ve bıraktığı dönemlerdeki kariyer planlama boyutları puanlarının ortalamaları incelendiğinde, spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanlarının ortalamasının en yüksek, spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.



Şekil 20. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Spor Yaptığı ve Bıraktığı Dönemlerdeki Kariyer Planlama Boyutları Puanlarının Ortalamaları

6.3. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Demografik Özelliklerine Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	T	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	Bayan	7	3,109	0,961	-	0,521
	Erkek	30	3,280	0,606	0,649	
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	Bayan	7	3,495	0,576	2,045	0,049*
	Erkek	30	3,074	0,565		
Spor başarısında etkili olan faktörler	Bayan	7	3,761	0,213	2,447	0,020*
	Erkek	30	3,450	0,550		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Bayan	7	4,727	0,341	1,869	0,070
	Erkek	30	4,486	0,363		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Bayan	7	3,565	0,831	1,036	0,322
	Erkek	30	3,296	0,324		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Bayan	7	2,271	0,549	-	0,651
	Erkek	30	2,413	0,815	0,456	
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Bayan	7	4,445	0,550	1,535	0,134
	Erkek	30	4,162	0,493		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,649$; $p=0,521>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan

faktörler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2,05$; $p=0,049<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan olimpiik sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları, erkek olimpiik sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2,45$; $p=0,020<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, olimpiik bayan sporcuların spor başarısında etkili olan faktörler puanları, olimpiik erkek sporcuların spor başarısında etkili olan faktörler puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=1,869$; $p=0,070>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=1,036$; $p=0,322>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,456$; $p=0,651>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,535$; $p=0,134>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	18-35	13	3,308	0,575	0,355	0,704
	36-45	12	3,283	0,959		
	46 ve üstü	11	3,073	0,615		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	18-35	13	3,432	0,475	3,596	0,039*
	36-45	12	3,287	0,672		
	46 ve üstü	11	2,841	0,494		
Spor başarısında etkili olan faktörler	18-35	13	3,673	0,438	1,646	0,208
	36-45	12	3,604	0,357		
	46 ve üstü	11	3,330	0,631		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	18-35	13	4,670	0,385	2,141	0,134
	36-45	12	4,607	0,407		
	46 ve üstü	11	4,378	0,249		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	18-35	13	3,695	0,703	4,376	0,021*
	36-45	12	3,247	0,338		
	46 ve üstü	11	3,148	0,264		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	18-35	8	2,208	0,461	0,260	0,773
	36-45	12	2,444	0,733		
	46 ve üstü	11	2,424	0,956		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	18-35	13	4,619	0,385	10,728	0,000*
	36-45	12	4,233	0,412		
	46 ve üstü	11	3,827	0,458		

* $P < 0,05$

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,355$; $p=0,704>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,596$; $p=0,039<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 18-35 yaşları arasındaki olimpik sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları, 46 ve üstü yaş aralığındaki olimpik sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,646$; $p=0,208>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,141$; $p=0,134>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı

bulunmuştur($F=4,376$; $p=0,021<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 18-35 yaşları arasındaki olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları, 46 ve üstü yaş aralığındaki olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,260$; $p=0,773>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=10,728$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 18-35 yaşları arasındaki olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları, 46 ve üstü yaş aralığındaki olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanlarından yüksektir.

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	Lise ve altı	16	3,213	0,893	-	0,767
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	Lisans ve üstü	21	3,286	0,599	0,298	
Spor başarısında etkili olan faktörler	Lise ve altı	16	3,002	0,657	-	0,088
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Lisans ve üstü	21	3,336	0,501	1,758	
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Lise ve altı	16	3,508	0,527	-	0,671
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Lisans ve üstü	21	3,577	0,460	0,428	
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Lise ve altı	16	4,463	0,289	-	0,186
	Lisans ve üstü	21	4,624	0,407	1,350	
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Lise ve altı	16	3,089	0,294	-	0,007*
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Lisans ve üstü	21	3,561	0,603	2,883	
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Lise ve altı	16	2,333	0,876	-	0,878
	Lisans ve üstü	16	2,375	0,622,	0,155	
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Lise ve altı	16	3,863	0,477	-	0,000*
	Lisans ve üstü	21	4,512	0,364	4,698	

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından Spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,298$; $p=0,767>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,758$; $p=0,088>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,428$; $p=0,671>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,350$; $p=0,186>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,88$; $p=0,007<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim düzeyi lisansve üstü olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları, eğitim düzeyi lise ve altı olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama leği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,155$; $p=0,878>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama leği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4,70$; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, eğitim düzeyi niversite ve üstü olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları, eğitim düzeyi lise ve altı olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanlarından yüksektir.

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	Bekar	7	3,257	0,597	105,000	1,000
	Evli	30	3,253	0,766		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	Bekar	7	3,175	0,345	100,000	0,846
	Evli	30	3,195	0,638		
Spor başarısında etkili olan faktörler	Bekar	7	3,429	0,330	86,000	0,459
	Evli	30	3,575	0,514		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Bekar	7	4,434	0,426	83,500	0,403
	Evli	30	4,582	0,352		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Bekar	7	3,766	0,875	68,500	0,157
	Evli	30	3,262	0,396		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Bekar	5	2,400	0,365	55,000	0,513
	Evli	27	2,346	0,803		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Bekar	7	4,414	0,485	79,000	0,310
	Evli	30	4,188	0,532		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=105,000; p=1,000>0,05).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U

testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=100,000$; $p=0,846>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=86,000$; $p=0,459>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=83,500$; $p=0,403>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=68,500$; $p=0,157>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=55,000$; $p=0,513>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=79,000; p=0,310>0,05).

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	2000 TL ve altı	20	3,300	0,862	0,411	0,684
	2001 TL ve üstü	17	3,200	0,557		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	2000 TL ve altı	20	3,106	0,584	-	0,343
	2001 TL ve üstü	17	3,292	0,597		
Spor başarısında etkili olan faktörler	2000 TL ve altı	20	3,469	0,395	-	0,307
	2001 TL ve üstü	17	3,640	0,571		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	2000 TL ve altı	20	4,436	0,336	-	0,030*
	2001 TL ve üstü	17	4,694	0,358		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	2000 TL ve altı	20	3,292	0,661	-	0,441
	2001 TL ve üstü	17	3,433	0,363		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	2000 TL ve altı	17	2,480	0,852	1,018	0,317
	2001 TL ve üstü	15	2,211	0,606		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	2000 TL ve altı	20	4,030	0,538	-	0,009*
	2001 TL ve üstü	17	4,467	0,406		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (t=0,411; p=0,684>0,05).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,960$; $p=0,343>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,041$; $p=0,307>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,26$; $p=0,030<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, aylık gelir düzeyi 2001 TL ve üstü olan olimpiik sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları, aylık gelir düzeyi 2000 TL ve altı olan olimpiik sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,780$; $p=0,441>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,018$; $p=0,317>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,75$; $p=0,009<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, aylık gelir düzeyi 2001 TL ve üstü olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları, aylık gelir düzeyi 2000 TL ve altı olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanlarından yüksektir.

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	Taekwondo	11	3,073	0,993	0,469	0,629
	Güreş	15	3,333	0,626		
	Diğer	11	3,327	0,575		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	Taekwondo	11	3,556	0,632	4,587	0,017*
	Güreş	15	2,909	0,542		
	Diğer	11	3,212	0,417		
Spor başarısında etkili olan faktörler	Taekwondo	11	3,739	0,377	1,327	0,279
	Güreş	15	3,433	0,522		
	Diğer	11	3,511	0,511		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Taekwondo	11	4,698	0,404	1,432	0,253
	Güreş	15	4,456	0,337		
	Diğer	11	4,545	0,349		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Taekwondo	11	3,226	0,453	7,300	0,002*
	Güreş	15	3,125	0,318		
	Diğer	11	3,803	0,628		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Taekwondo	10	2,300	0,608	0,051	0,950
	Güreş	14	2,357	0,942		
	Diğer	8	2,417	0,584		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Taekwondo	11	4,245	0,476	3,389	0,045*
	Güreş	15	4,010	0,549		
	Diğer	11	4,518	0,419		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova)

sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,469$; $p=0,629>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,587$; $p=0,017<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, branşı taekwondo olan olimpik sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları, branşı güreş olan olimpik sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,327$; $p=0,279>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,432$; $p=0,253>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,300$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek

amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, branşı taekwondo ve güreş olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları, diğer branşlardaki olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanlarından düşüktür.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,051$; $p=0,950>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,389$; $p=0,045<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, branşı güreş olan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları, diğer branşlardaki olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanlarından düşüktür.

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Olimpiyat Başarılarını Aldığı Yıl Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	1988 yılı ve altı	15	2,987	0,765	2,624	0,087
	1989-2000 yılları arası	10	3,640	0,723		
	2001 yılı ve üzeri	12	3,267	0,580		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	1988 yılı ve altı	15	2,809	0,425	7,778	0,002*
	1989-2000 yılları arası	10	3,567	0,642		
	2001 yılı ve üzeri	12	3,356	0,461		
Spor başarısında etkili olan faktörler	1988 yılı ve altı	15	3,417	0,556	1,240	0,302
	1989-2000 yılları arası	10	3,725	0,327		
	2001 yılı ve üzeri	12	3,563	0,484		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	1988 yılı ve altı	15	4,371	0,258	7,136	0,003*
	1989-2000 yılları arası	10	4,856	0,124		
	2001 yılı ve üzeri	12	4,533	0,459		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	1988 yılı ve altı	15	3,105	0,309	5,326	0,010*
	1989-2000 yılları arası	10	3,304	0,321		
	2001 yılı ve üzeri	12	3,716	0,726		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	1988 yılı ve altı	15	2,289	0,851	0,332	0,720
	1989-2000 yılları arası	10	2,517	0,807		
	2001 yılı ve üzeri	7	2,262	0,395		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	1988 yılı ve altı	15	3,840	0,464	12,071	0,000*
	1989-2000 yılları arası	10	4,380	0,368		
	2001 yılı ve üzeri	12	4,595	0,376		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının Olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü

varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,624$; $p=0,087>0,05$).

Araştırmaya katılan olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının Olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,778$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1988 yılı ve öncesinde Olimpiyat başarısı olan sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları, 1989-2000 yılları arası ve 2001 yılı sonrası Olimpiyat başarısı olan sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanlarından düşüktür.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının Olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,240$; $p=0,302>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının Olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,136$; $p=0,003<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1988 yılı ve öncesinde olimpiyat başarısı olan sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları, 1989-2000 yılları arası Olimpiyat başarısı olan sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanlarından düşüktür.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=5,326$; $p=0,010<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1988 yılı ve öncesinde Olimpiyat başarısı olan sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları, 2001 ve sonrası yıllarda Olimpiyat başarısı olan sporcuların spor bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanlarından düşüktür.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,332$; $p=0,720>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının olimpiyat başarılarını aldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=12,071$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1988 yılı ve öncesinde Olimpiyat başarısı olan sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları, 1989-2000 yılları arası ve 2001 yılı sonrası Olimpiyat başarısı olan sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanlarından düşüktür.

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Olimpiyat Derecesi Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	1.lik	12	3,383	0,624	2,533	0,094
	2.lik	13	2,908	0,733		
	3.lük	12	3,500	0,736		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	1.lik	12	2,928	0,595	1,944	0,159
	2.lik	13	3,274	0,477		
	3.lük	12	3,366	0,646		
Spor başarısında etkili olan faktörler	1.lik	12	3,417	0,424	1,258	0,297
	2.lik	13	3,712	0,472		
	3.lük	12	3,500	0,541		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	1.lik	12	4,636	0,226	0,436	0,650
	2.lik	13	4,523	0,445		
	3.lük	12	4,507	0,399		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	1.lik	12	3,552	0,778	1,181	0,319
	2.lik	13	3,281	0,453		
	3.lük	12	3,244	0,267		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	1.lik	9	1,926	0,457	3,270	0,052
	2.lik	12	2,333	0,873		
	3.lük	11	2,727	0,638		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	1.lik	12	4,258	0,691	0,134	0,875
	2.lik	13	4,169	0,468		
	3.lük	12	4,270	0,420		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının Olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,533$; $p=0,094>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,944$; $p=0,159>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,258$; $p=0,297>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,436$; $p=0,650>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,181$; $p=0,319>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının Olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=3,270; p=0,052>0,05).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının olimpiyat derecesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=0,134; p=0,875>0,05).

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Spora Başlama Yaşı Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	5-10 yaş	16	3,325	0,541	0,542	0,591
	11-17 yaş	21	3,200	0,856		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	5-10 yaş	16	3,163	0,495	-0,251	0,803
	11-17 yaş	21	3,213	0,664		
Spor başarısında etkili olan faktörler	5-10 yaş	16	3,594	0,394	0,504	0,618
	11-17 yaş	21	3,512	0,550		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	5-10 yaş	16	4,700	0,333	2,221	0,033
	11-17 yaş	21	4,444	0,357		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	5-10 yaş	16	3,367	0,457	0,094	0,926
	11-17 yaş	21	3,350	0,611		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	5-10 yaş	13	2,333	0,609	-0,128	0,899
	11-17 yaş	19	2,368	0,845		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	5-10 yaş	16	4,278	0,547	0,469	0,642
	11-17 yaş	21	4,195	0,517		

* P < 0,05

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (t=0,542; p=0,591>0,05).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,251$; $p=0,803>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,504$; $p=0,618>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2,22$; $p=0,033<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, 5-10 yaşları arasında spora başlayan olimpiik sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları, 11-17 yaşları arasında spora başlayan olimpiik sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,094$; $p=0,926>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,128$; $p=0,899>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının spora başlama yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,469$; $p=0,642>0,05$).

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Olimpiyatlarda En İyi Derece Aldığı Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	15-19 yaş	14	2,957	0,757	2,595	0,089
	20-25 yaş	12	3,583	0,685		
	26-31 yaş	11	3,273	0,634		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	15-19 yaş	14	3,139	0,468	3,020	0,062
	20-25 yaş	12	3,493	0,704		
	26-31 yaş	11	2,929	0,482		
Spor başarısında etkili olan faktörler	15-19 yaş	14	3,607	0,410	2,176	0,129
	20-25 yaş	12	3,698	0,363		
	26-31 yaş	11	3,307	0,621		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	15-19 yaş	14	4,600	0,438	0,811	0,453
	20-25 yaş	12	4,610	0,314		
	26-31 yaş	11	4,436	0,319		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	15-19 yaş	14	3,259	0,375	3,147	0,056
	20-25 yaş	12	3,656	0,745		
	26-31 yaş	11	3,156	0,317		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	15-19 yaş	12	2,222	0,504	0,349	0,708
	20-25 yaş	9	2,500	1,099		
	26-31 yaş	11	2,379	0,667		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	15-19 yaş	14	4,275	0,471	3,990	0,028*
	20-25 yaş	12	4,475	0,533		
	26-31 yaş	11	3,909	0,448		

* $P < 0,05$

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,595$; $p=0,089>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=3,020$; $p=0,062>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,176$; $p=0,129>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,811$; $p=0,453>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=3,147$; $p=0,056>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan

faktörler puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,349$; $p=0,708>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının olimpiyatlarda en iyi derece aldığı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,990$; $p=0,028<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 20-25 yaşları arasında en iyi olimpiyat derecelerini alan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları, 26-31 yaşları arasında en iyi olimpiyat derecelerini alan olimpik sporcuların sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanlarından yüksektir.

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aktif Spor Yaşamını Bırakma Yaşı Değişkenine Göre Farklılaşması

Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Spora başlamada etkili olan faktörler	30 yaş ve altı	18	3,222	0,867	-0,524	0,605
	31 yaş ve üstü	11	3,364	0,585		
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	30 yaş ve altı	18	3,236	0,616	1,327	0,195
	31 yaş ve üstü	11	2,939	0,524		
Spor başarısında etkili olan faktörler	30 yaş ve altı	18	3,590	0,485	1,445	0,160
	31 yaş ve üstü	11	3,330	0,448		
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	30 yaş ve altı	18	4,498	0,385	-0,203	0,841
	31 yaş ve üstü	11	4,527	0,371		
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	30 yaş ve altı	18	3,184	0,314	0,048	0,962
	31 yaş ve üstü	11	3,178	0,340		
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	30 yaş ve altı	18	2,361	0,862	-0,059	0,954
	31 yaş ve üstü	11	2,379	0,646		
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	30 yaş ve altı	18	4,111	0,475	0,451	0,655
	31 yaş ve üstü	11	4,027	0,502		

* $P < 0,05$

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spora başlamada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,524$; $p=0,605>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,327$; $p=0,195>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor başarısında etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,445$; $p=0,160>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,203$; $p=0,841>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,048$; $p=0,962>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama leği boyutlarından spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,059$; $p=0,954>0,05$).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama leği boyutlarından sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları puanları ortalamalarının aktif spor yaşamını bırakma yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,451$; $p=0,655>0,05$).

6.4. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcularının Kariyer Planlama Boyutlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	Spora başlamada etkili olan faktörler	37	0,458	0,004*
Spor başarısında etkili olan faktörler	Spora başlamada etkili olan faktörler	37	0,252	0,133
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Spora başlamada etkili olan faktörler	37	0,116	0,493
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Spora başlamada etkili olan faktörler	37	0,042	0,806
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Spora başlamada etkili olan faktörler	32	0,247	0,173
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Spora başlamada etkili olan faktörler	37	0,318	0,055
Spor başarısında etkili olan faktörler	Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	37	0,619	0,000*
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	37	0,284	0,089
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	37	0,223	0,185
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	32	0,064	0,729
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler	37	0,564	0,000*
Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	Spor başarısında etkili olan faktörler	37	0,243	0,148
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Spor başarısında etkili olan faktörler	37	0,236	0,160
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Spor başarısında etkili olan faktörler	32	-0,112	0,542
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Spor başarısında etkili olan faktörler	37	0,318	0,055
Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	37	0,170	0,315
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	32	-0,091	0,620
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları	37	0,443	0,006*
Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	32	0,020	0,912
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi	37	0,581	0,000*
Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları	Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler	32	0,126	0,491

Tablo 'dan anlaşılacağı üzere, spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu ile spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,458$; $p=0,004<0,05$). Buna göre Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu puanı arttıkça Spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu puanı da artmaktadır.

Spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu ile Spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,252$; $p=0,133>0,05$).

Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu ile Spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,116$; $p=0,493>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu ile Spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,042$; $p=0,806>0,05$).

Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler alt boyutu ile Spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,247$; $p=0,173>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu ile Spora başlamada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,318$; $p=0,055>0,05$).

Spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu ile Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere

yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %61,9 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,619$; $p=0,000<0,05$). Buna göre spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu puanı arttıkça Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu puanı da artmaktadır.

Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu ile Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,284$; $p=0,089>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu ile Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,223$; $p=0,185>0,05$).

Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler alt boyutu ile Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,064$; $p=0,729>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu ile Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %56,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,564$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu puanı arttıkça Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler alt boyutu puanı da artmaktadır.

Spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu ile spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,243$; $p=0,148>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu ile spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere

yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,236$; $p=0,160>0,05$).

Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler alt boyutu ile spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,112$; $p=0,542>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu ile spor başarısında etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,318$; $p=0,055>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu ile spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,170$; $p=0,315>0,05$).

Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler alt boyutu ile spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=-0,091$; $p=0,620>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu ile spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %44,3 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,443$; $p=0,006<0,05$). Buna göre spor bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu puanı arttıkça spor yaptığı dönemde sporun kazanımları alt boyutu puanı da artmaktadır.

Spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler alt boyutu ile spor bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır. ($r=0,020$; $p=0,912>0,05$).

Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu ile sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %58,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,581$; $p=0,000<0,05$). Buna göre sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu puanı arttıkça sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi alt boyutu puanı da artmaktadır.

Sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları alt boyutu ile spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörler alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=0,126$; $p=0,491>0,05$).

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama profillerinin araştırıldığı çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

Araştırmaya katılan Türk sporcularının %30,6'sı'ı bayan, %69,4'ü erkek sporculardan oluşurken, %36,1'i 18-35, %33,3'ü 36-45 ve %30,6'sı 46 yaş ve üzerinde bulunmakta ve %81,1'i evlidir.

Araştırmaya katılan Türk sporcularının %18,92'si emekli, %16,22'si spor müşaviri, %13,51'i beden eğitimi öğretmeni, % 5,41'i akademisyen, % 5,41'i sporcu, % 5,41'i antrenör, % 5,41'i işadamı, % 2,70'i milletvekili, % 2,70'i emekli milletvekili, % 2,70'i ev hanımı, % 2,70'i bilgisayar işletmeni, % 2,70'i sportif eğitim uzmanı, % 2,70'i belediyede spor uzmanı, % 2,70'i emekli işçi, % 2,70'i spor yöneticisi, % 2,70'i öğrencidir. Bu verilerden hareketle; emekli kategorisinde olan sporcuların (7 kişi), devletin vermiş olduğu devlet sporcusu aylığına dayanak olarak emekli sınıfında olduğu, aslında başka hiçbir iş yada gelirlerinin olmadığı ve bu aylığında sadece 1.5 yılı aşkın bir süredir bağlandığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda bu aylığın günümüz koşullarında kişilerin yaşamını rahatça idame ettirmelerine olanak tanımadığı ve bu sebeple aylığın artırılmasına dair gerekli yasal düzenlemelerin ivedilikle yapılması gereği gözlemlenmiştir. Zira Avrupa, Dünya ve Olimpiyat şampiyonalarında ülkemizi başarı ile temsil etmiş ve bayrağımızı göndere çıkarmış milli sporcularımıza hangi maddi imkânlar sunulsa hakları olduğu düşünülmektedir. Yine sadece spor yöneticisi kategorisinde olan sporcuların (1 kişi), sayısının son derece düşük

olduğu ve Türk Spor Teşkilâtında görev alan yöneticiler içerisinde spor eğitimi almış, sporcu kökenli kişilere daha yüksek oranda şans tanınmasının rasyonel bir davranış olacağı söylenebilir. En büyük spor organizasyonunda başarıyı zirvede yaşayan sporun gerçek kahramanları olan bu kişilere spor yöneticiliği alanında öncelik tanınmasının ülke sporunun çağdaş seviyeye ulaştırılması açısından da son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan Türk sporcularının yarısından fazlası üniversite eğitim düzeyinde olup, yine yarısından fazlası 2000 TL altında aylık ortalama gelir düzeyindedir. Sporcuların yüksek eğitim düzeyinde olup, düşük gelir seviyesinde olmaları düşündürücü bir sonuçtur.

Araştırmaya katılan Türk sporcularının %29,7'si taekwondo, %40,5'i güreş ve %29,7'si diğer branşlarda spor yapmakta olup, %22,2'si aktif olarak spor yapmaktadır ve %40,5'i 1988 yılı öncesi, %27'si 1989-2000 yılları arasında ve %32,4'ü 2001 yılı ve sonrasında olimpiyatlarda başarı elde etmiştir.

Araştırmaya katılan Türk sporcularının % 16,2'si Barcelona, % 24,3'ü Atina, % 5,4'ü Los Angeles, % 10,8'i Pekin, % 2,7'si Helsinki, % 13,5'i Seul, % 2,7'si Melburn, % 5,4'ü Sidney, % 10,8'i Roma, % 2,7'si Tokyo, % 2,7'si Atlanta, % 2,7'si de Münih'te başarı elde etmiştir ve %32,4'ü birincilik, % 35,1'i ikincilik, % 32,4'ü üçüncülük elde etmiştir.

Araştırmaya katılan Türk sporcularının % 43,2'si 5-10 yaş, % 56,8'i 11-17 yaşları arasında spora başlamış, % 37,8'i 15-19 yaşlarında, % 32,4'ü 20-25 yaşlarında, % 29,7'si de 26-31 yaşları arasında en iyi derecelerini almışlar ve % 62,1'i 30 yaş ve altı, % 37,9'u 31 ve üstü yaşlarda sporu bırakmıştır. Sporcuların daha verimli olabilecekleri erken yaşlarda sporu bıraktıkları düşünülmektedir.

Güreşçiler arasında yapılan araştırma gösteriyor ki müsabakalarda ve eğitimde uzun yıllarda edinilen tecrübeler sportif başarının artmasında bir ön koşuldur. Uzun yıllar süren çalışma ve başarı arasındaki katsayı pozitif ve oldukça önemlidir. Atletlerin spor alanındaki tecrübelerinin fazlalığı sırasıyla %18 yerel, %30 bölgesel, %36 ulusal alanda başarılarının farklılık göstermesine yol açıyor. Güreşçiler arasında ki deneyim farkı gösteriyor ki daha önce spora başlayanlar, 7-12 yaş arası, daha geç başlayanlara nazaran rekabete de erken başlıyor. Spordaki deneyim ve motivasyon arasında ise 12 yaşından sonra pozitif ve önemli etkiler olduğu görülmüştür. Fakat gençken müsabakalara ve eğitimlere çok fazla katılmakla tecrübesiz güreşçiler (7-12 yaş arası) ilerleyen yaşlarda başarısızlıktan kaçmak için daha yüksek motivasyona sahip oluyorlar. Genç yaşlarda güreş müsabakalarına katılan atletler, güreşe geç yaşta başlayan atletlere nazaran daha çok başarısızlık yaşıyorlar çünkü müsabaka kuralları bu tecrübesiz atletleri daha tecrübeli atletlerle karşılaştırıyor (78).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının spor yaptığı ve sporu bıraktığı dönemlerdeki kariyer planlama düzeylerine ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde;

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının spor yaptığı ve sporu bıraktığı dönemlerdeki kariyer planlama düzeyleri 5 üzerinden değerlendirildiğinde; 4,554 puan ile kariyer planlamalarının en iyi olduğu düzey spor yaptığı dönemde sporun kazanımlarına ilişkin gerçekleşirken, en olumsuz dönemleri ise 2,354 ortalama puan ile spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörlere ilişkin gerçekleşmiştir. Çıkan sonuç değerlendirildiğinde; sporcuların spor yaptıkları ve spordan ciddi kazanımlar elde ettikleri zaman kariyerlerinin

duruklarında olduğu beklenen sonuç iken; sporu bıraktıkları dönemde spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörlerin sporcuların kariyerini olumsuz etkilemeleri düşündürücü bir sonuçtur. Sporcuların spor kariyerlerini sonlandırmada etkili olan olumsuz faktörlerin olumlulaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılırsa, belki de sporcularımızın spor kariyerlerini sonlandırmayacakları, ülkemize daha nice başarılar getirecekleri düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde;

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlamaları sporu bıraktığı dönemde cinsiyetlerine göre farklılaşmazken, spor yaptıkları dönemde spor kariyeri planlamasında ve spor başarısında etkili olan faktörlere ilişkin kariyer planlama düzeyleri istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; spor yaptıkları dönemde bayan sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörlerin ve spor başarısında etkili olan faktörlerin etkileri erkek sporculardan daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Şahin (2007)'nin öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin kariyer planlamaları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Buradan çalışılan mesleğe göre cinsiyetin etkisinin farklılaştığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama durumları yaşlarına göre; spor yaptıkları dönemde “Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler” boyutunda, sporu bıraktıktan sonraki dönemde ise; geçiş dönemi ve sporun kazanımları boyutlarında istatistiksel açıdan

$p < 0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 18-35 yaşları arasındaki Türk sporcuların spor yaptıkları dönemde “Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler” boyutunda, sporu bıraktıktan sonraki dönemde ise; geçiş dönemi ve sporun kazanımları boyutlarının etkileri 46 ve üstü yaş aralığındaki olimpiik sporculardan daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama boyutlarının etkileri spor yaptıkları dönemde eğitim düzeylerine göre farklılaşmazken, sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi ve sporun kazanımları boyutlarının etkileri istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; eğitim düzeyi üniversite ve üstü olan Türk sporcuların sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş dönemi ve sporun kazanımları boyutlarının etkileri eğitim düzeyi lise ve altı olanlardan daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Buradan eğitimin sporcunun kariyerinde önemli bir yerinin olduğu, eğitim düzeyi yüksek sporcuların sporu bıraktıktan sonra daha rahat bir geçiş dönemi geçirmelerinde ve kazanımlarında olumlu katkılarının olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama boyutlarının etkileri spor yaptıkları ve bıraktıkları dönemde medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre sporcuların kariyer planlamalarında medeni durumları bağımsızdır. Şahin (2007)'nin öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin kariyer planlamaları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Buradan çalışılan meslek farklı olsa da medeni durumun

etkilerinin benzer olduğu ifade edilebilir. Bu sonuç araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama boyutlarının etkilerinin aylık gelir düzeylerine göre spor yaptıkları ve bıraktıkları dönemde sporun kazanımları boyutunda istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde farklılaştığı diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; aylık gelir düzeyi 2001 TL ve üstü olan Türk sporcuların spor yaptığı ve bıraktığı dönemde sporun kazanımları 2000 TL ve altı aylık geliri olanlardan daha yüksek olmuştur. Adıgüzel (2008)'in Gençlerin kariyer planlarını etkileyen faktörleri incelediği araştırmasında da araştırma sonucumuzu destekleyen gelir düzeyi ile kariyer planlama arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler saptamıştır. Çıkan sonuçlardan gelir düzeyinin kariyer planlamaya etki eden önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama durumları branşlarına göre; spor yaptıkları dönemde “Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler” boyutunda, sporu bıraktıktan sonraki dönemde ise; geçiş dönemi ve sporun kazanımları boyutlarında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; branşı taekwondo olan Türk sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörlerin etkisi branşı güreş olanlardan yüksek, geçiş döneminin etkileri ise branşı taekwondo ve güreş olanların diğer branşlardaki olanlardan düşük, branşı güreş olanlarında; sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları diğer branşlardaki sporculardan düşük gerçekleşmiştir. Şahin (2007)'nin öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında ise kariyer planlama ile branş arasında ilişki saptanmamıştır.

Buradan spor branşlarının kendine özgü özelliklerinin kariyer planlamada etkili olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama durumları Olimpiyat başarıları aldıkları yıllara göre; spor yaptıkları dönemde “Spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler ve sporun kazanımları boyutlarında, sporu bıraktıktan sonraki dönemde ise; geçiş dönemi ve sporun kazanımları boyutlarında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 1988 yılı ve öncesinde Olimpiyat başarısı olan Türk sporcuların spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörlerin etkileri, 1989-2000 yılları arası ve 2001 yılı sonrası Olimpiyat başarısı olanlardan düşük, spor yaptığı dönemde sporun kazanımları puanları, 1989-2000 yılları arası Olimpiyat başarısı olanlardan düşük, 2001 ve sonrası yıllarda Olimpiyat başarısı olanlardan da sporu bıraktıktan sonraki dönemde geçiş döneminin etkileri düşük ve spor bıraktıktan sonraki sporun kazanımları da 1989-2000 yılları arası ve 2001 yılı sonrası Olimpiyat başarısı olanlardan düşük gerçekleşmiştir.

Bu sonuca göre, kariyer planlamada önemli bir etkeninde ekonomi olduğunu düşünürsek geçmişteki olimpik sporcuların madalya kazandığı dönem ile yakın zamanda ve günümüzde madalya kazanmayla ilişkili olan ödül yönetmeliğinin geçmişteki sporcularımıza maddi anlamda bir getirisinin olmadığından, günümüzdeki sporcuların Olimpiyat başarısıyla ciddi anlamda ekonomik gelir elde ettikleri dolayısıyla da kariyer planlamalarını daha fırsatlara uygun ve nitelikli yapabildikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama boyutlarının etkileri sporu yaptıkları ve bıraktıkları dönemde

Olimpiyatlarda aldıkları derecelere göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna sporcuların kariyer planlamalarında Olimpiyat dereceleri bağımsızdır.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlamaları sporu bıraktığı dönemde spora başlama yaşlarına göre farklılaşmazken, spor yaptıkları dönemde sporun kazanımları istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 5-10 yaşları arasında spora başlayan Türk sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımları 11-17 yaşları arasında spora başlayanlardan yüksek gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama boyutlarının etkileri sporu yaptıkları dönemde en iyi derece aldıkları yaşa göre farklılaşmazken, sporu bıraktıktan sonraki dönemde sporun kazanımlarının istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; 20-25 yaşları arasında en iyi Olimpiyat derecelerini alan Türk sporcularının sporu bıraktıktan sonraki sporun kazanımları, 26-31 yaşları arasında en iyi olimpiyat derecelerini alanlardan yüksektir.

Sporda kariyer mücadelesi zamanla iyiye doğru giden bir performansla alakalıdır. Spor alanında bireysel yaşam başarısını sağlamak için gereken gizil fırsatlar doğrudan gelecekle ilgili olmalı, yüksek beceri ve başarı kademelerine hitap etmeli ve sonunda bir ödül vermelidir. Bu yüzden atletlerin sporla alakalı gelecek yönelimlerine karşı tutumları spor kariyerlerinde başarılı olmak için motivasyonlarına olumlu etki etmelidir (1).

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama boyutlarının etkileri spor yaptıkları ve sporu bıraktıkları

dönemde aktif olarak sporu bıraktıkları yaşa göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna sporcuların kariyer planlamalarında aktif sporu bırakma yaşları bağımsızdır.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeğinde yer alan boyutların birbirleriyle ilişkilerine yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde;

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeğinde yer alan boyutlardan spor yaptığı dönemde; spora başlamada etkili olan faktörler ve spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; spora başlamada etkili olan faktörlerin etkileri arttıkça spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörlerin etkileri de yükselmektedir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeğinde yer alan boyutlardan spor yaptığı dönemde; spor başarısında etkili olan faktörler ve spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; spor başarısında etkili olan faktörlerin etkileri arttıkça spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörlerin etkileri de yükselmektedir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeğinde yer alan boyutlardan spor yaptığı dönemde; spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörler ve sporu bıraktıktan sonraki dönemde sporun kazanımları arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir

ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; spor kariyeri planlamasında etkili olan faktörlerin etkileri arttıkça sporu bıraktıktan sonra sporun yükselmektedir.

Araştırmaya katılan Olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeğinde yer alan boyutlardan spor yaptığı dönemde; sporun kazanımları ve sporu bıraktıktan sonraki dönemde sporun kazanımları arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; spor yaptığı dönemde sporun kazanımlarının yüksek olması, sporu bıraktıktan sonra da sporun kazanımlarının yüksek olmasını sağlamaktadır.

Araştırmaya katılan olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama ölçeğinde yer alan boyutlardan sporu bıraktığı dönemde; geçiş dönemi ve sporun kazanımları arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; sporu bıraktıktan sonra geçiş dönemini olumlu geçiren sporcular; spordan daha çok kazanım elde etmişlerdir. Atletlerin ifşa ettikleri spor alanını bırakırken yaşadığı sıkıntılar hakkındaki popüler araştırmaların ışığında spor psikolojisi araştırmaları elit spor alanından emekli olma ve gençlik sporlarından ayrılma konuları üzerinde araştırma yapmaktadır. Her iki türlü kariyerden ayrılma da ilkin kişi tarafından her şeyin sonu gibi algılanır. Önceden yürütülen araştırmalar atletlerin elit spordan emekli olurken kötü hatta travmatik deneyimlerini yayımlamışlardır. Örneğin: Mihoviloviç (1968) 44 Yugoslav birinci lig futbolcuları üzerinde yapılan araştırma gösteriyor ki emekli olan kişilerin % 95'i aniden ve isteksiz bir şekilde emekli oluyor ve başka alanda faaliyet göstermeyenler bu durumun travmatik

etkilerini daha çok tecrübe ediyor. Diğer araştırmalar gösterdi ki atlet kariyerinin sonuna gelen ve bunun travmatik etkilerini yaşayan atletlerin önemli bir oranı alkol ve madde bağımlılığı dahil akut depresyon, yeme bozuklukları, kimlik karmaşası, öz güvende azalma ve intihar teşebbüslerinde bulunuyorlar.

Yeni araştırmalar eskiden %70 - %80 arasında gösterilen spor kariyeri bitiminin kişide yarattığı travmatik etki yüzdesinin % 13- % 15 arası olduğunu göstermiştir ve bu sayede spor kariyeri bitiminin aslında “Sosyal Varoluş “ için bir fırsat olabileceğini söylemekte ve atlet kariyeri bitiminin aslında bir geçiş süreci olarak görülebileceğinin mümkün olduğunu anlaşılmasını sağlamıştır (100).

Sporcuların sporu bıraktıkları dönemi kariyerleri açısından olumlu bir şekilde geçirebilmelerine yönelik olarak aktif sporu bırakmış sporculara yöneticilik, antrenörlük vb. şekilde sporun mesleki diğeri dallarında görev yapabilmelerine olanak sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesinin yararlı olacağı düşünölmektedir.

Sonuç olarak; araştırmada Olimpiyatlarda derece Yapan Türk sporcuların sportif kariyer planlamalarını etkin bir şekilde yapamadıkları, spor alanının dışındaki farklı mesleklere yöneldikleri ya da yönelmek zorunda kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca bunlara ek olarak araştırma sonucunda; olimpik sporcuların kariyer planlamalarının en iyi olduğu düzey spor yaptığı dönemde sporun kazanımlarına ilişkin gerçekleşirken, en olumsuz dönemleri ise spor kariyerini sonlandırmada etkili olan faktörlere ilişkin gerçekleşmiştir.

Araştırmaya katılan olimpiyatlarda derece yapan Türk sporcularının kariyer planlama düzeylerinin spor yaptıkları ve bıraktıkları dönemde olimpiyatlarda aldıkları derecelere ve medeni durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sporcuların kariyer planlamalarının sporu bıraktığı dönemde cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı, spor yaptıkları dönemde ise bayanların kariyer planlama düzeylerinin erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğu, eğitim düzeyi lisans ve üstü olan sporcuların sporu bıraktıkları dönemde kariyer planlama düzeylerinin lise ve altı olanlardan daha yüksek olduğu, aylık gelir düzeyi yüksek olan sporcuların spor yaptığı ve bıraktığı dönemde sporun kazanımlarının daha yüksek olduğu, 5-10 yaşları arasında spora başlayan sporcuların spor yaptığı dönemde sporun kazanımlarının 11-17 yaşları arasında spora başlayanlardan yüksek olduğu sonuçları ortaya konulmuştur.

8. ÖNERİLER

Devlet tarafından özel sektöre sponsorluk yasası hakkında bilgiler verilerek başarılı sporcularla bireysel sponsorluk sözleşmeleri yapmaları özendirilmesi önerilebilir;

Devlet tarafından Olimpiyatlarda derece yapan sporculara bağlanan devlet sporcusu aylığının artırılmasına yönelik gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önerilebilir;

Erkekler ve bayanların kariyer planlamasının farklılıklarının nedenlerine ilişkin sosyolojik, psikolojik ve kültürel çalışmalar yapılabilir;

Olimpiyatlarda derece yapan sporcuların hayat boyu her türlü sağlık hizmetinden ücretsiz olarak faydalanabilmeleri için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önerilebilir;

Olimpiyatlarda derece yapan sporculara devlet tarafından vergi muafiyeti getirilmesine yönelik gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önerilebilir;

Olimpiyatlarda derece yapan sporcuların ders kitaplarında yer alması için Milli Eğitim Bakanlığı müfredat programlarında gerekli düzenlemelerin yapılması önerilebilir;

Spordan sorumlu Devlet Bakanlığı, Federasyonlar ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi bünyesinde üst düzey başarı gösteren sporculara aktif spor yaşamı, spor kariyerini sonlandırma süreci ve spor sonrası yaşamlarında profesyonel rehberlik hizmeti verecek birimlerin oluşturulması dolayısıyla sporcuların kariyer planlamalarını daha fırsatlara uygun ve nitelikli

yapabilmelerine imkan tanıyacak gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önerilebilir;

Türk Spor Teşkilâtında spor eğitimi görmüş insanların yönetim kademelerinde çok düşük oranda temsil edilmesi alan için bir handikap olarak değerlendirilebilir. Bu noktadan hareketle, Avrupa, Dünya ve Olimpiyat şampiyonalarında üst düzey başarı elde etmiş sporcuların spor yönetiminde etkin olarak görev alması için gerekli istihdam düzenlemelerinin yapılması önerilebilir;

Ayrıca Olimpiyatlarda derece yapan sporcuların Devlet tarafından tüm masrafları karşılanıp rezervasyonları yapılarak branşlarındaki Avrupa, Dünya veya Olimpiyat şampiyonalarına milli takımla beraber izleyici olarak katılımlarının sağlanması önerilebilir. Böylece hem takımdaki genç sporcuların idol isimlerle buluşturulup motive olmaları sağlanacak hem de Olimpiyat dereceli bu sporcularımız hatırlanarak onore edilmiş olacaktır.

9. KAYNAKLAR

1. Achievement Motivation (1997). Sports-Related Future Orientation And Sporting Career.
2. Ackah C, Norma H. (2003). Human Resource Management Careers: Different Paths For Men And Women?, Career Development International, Vol.8, No.3, Pg.141.
3. Adıgüzel O. (2008). Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler Ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kütahya.
4. Adler A. (1959). Individual Psychology, Littlefield, Adams Co. New Jersey, s.6-23.
5. Akın A. (2005). Takım Kariyer Modeli İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25, Temmuz – Aralık, s.1-18.
6. Akoğlan Kozak M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, s.17.
7. Anafarta N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, s.2.
8. Anonim(2006): Erişim: (<http://www.insankaynaklariakademisi.com>) Erişim Tarihi:22.11.2010.
9. Anonim : Kariyer Planlaması Ne Zaman Başlar? Erişim: (www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=413)ErişimTarihi:10.09.2010
10. Anonim : Kariyer Safhaları. Erişim: (www.danismend.com/konular/insankaynaklari/inka_kariyer_devreleri.htm) Erişim Tarihi: 11.08.2010.
11. Anonim : Kariyer Yönetimi ve Planlaması. Erişim: (www.dilaver.net/makaleler/Kariyer_004.doc) ErişimTarihi: 10.09.2010
12. Anonim : Erişim: (<http://www.ikademi.com/kariyer-planlama/184-kariyer-yonetimive-planlamasi.html>). Erişim Tarihi:11.08.2010.
13. Anonim:Kariyer Safhaları. Erişim: (www.danismend.com/konular/insankaynaklari/inka_kariyer_devreleri.htm) Erişim Tarihi:03.09.2010.
14. Anonim: Akademik Kariyere Yaş Sınırlaması. Erişim: (<http://www.egitimportalı.com/haber.php?hid=227>). Erişim Tarihi:12.08.2010.
15. Anonim: Erişim: (<http://cinselhealty.blogcu.com/4496092?ref=klasistanbul.com>). ErişimTarihi: 18.10.2010
16. Anonim: Erişim: (<http://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/tr/Haberler/Aralik-2010/Olimpik-Milli-Sporcular-Olimpiyatevi-nde-Bulustu>) Erişim Tarihi : 24.12.2010.
17. Anonim: Erişim: (http://www.ursinus.edu/resources/carreerresources/carreer_decision_making.pdf) ErişimTarihi:29.11.2010

18. Anonim: Kariyer Yönetiminde Aile Etkileri. Erişim: (http://www.bukam.bahcesehir.edu.tr/index.php?lang=TR&sablon_id=6&ana_id=69). ErişimTarihi : 30.11.2010
19. Anonim:Kariyer Yönetimi Araçları. Erişim: (<http://www.donusumkonagi.com/makale.asp?id=293&baslik=kariyer!yonetimi!Araclari>). ErişimTarihi : 7.9.2010
20. Arslan D. (1997). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme ve Uygulamadan Örnekler, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
21. Aşkun N, C. (2006). Örgütsel Stres İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
22. Atabeyoğlu C. (1984). Olimpiyatlar, Dışbank Yayını.
23. Atasoy B, Kuter Ö, F. (2005). Küreselleşme ve Spor, Eğitim Fakültesi Dergisi, XVIII (1), s.11-22.
24. Atıcı M. (1994). Olimpik Akademi Dergisi, Sayı 1-2, s.61, TMOK Ulusal Olimpik Akademi Yayını, İstanbul.
25. Aydemir N. (1995). 2000'li Yıllara Doğru Özel İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları, TÜGİAD, İstanbul, s.29.
26. Aydın B, E. (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
27. Aydın C, S. (2010). Bir Kamu Kurumunda Varolan Bireysel Ve Kurumsal Kariyer Planlaması Süreci Ve Bu Sürece İlişkin Bireysel Ve Kurumsal Sorumlulukların Yerine Getirilme Durumu, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
28. Aytaç M. ve diğerleri (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yasamı ve Kariyer Sorunları, U.Ü. Rektörlüğü Araştırma Fonu işletmesi, Bursa, s.73.
29. Aytaç S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu, Nusret Ekin'e Armağan, TUH_S, Haziran, s.909, 910.
30. Aytaç S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, s.17.
31. Aytaç S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi, s.5.
32. Bağcıvan M. (2002). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Yönetimi, Planlaması Ve Geliştirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, s.35,36.
33. Barutçugil İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, s.320-321.

34. Bilen D. (1998). Örgütlerde Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.31.
35. Boivie C. (1993). Planning For The Future... Your Future, Journal Of Systems Management, Vol.44, No.2, Pg.25.
36. Borislavova M, The (2004) Role Organizational Career Development Programs, Work/ Life Balance Programs, And Commitment To Career And Personal Life For Retention Of Professional Employees, The State University Of New Jersey, Doctoral Study, Pg.10.
37. Broscio M And Jay S. (2003). New Ways Of Thinking About Career Success Journal Of Healthcare Management, Jan/Feb, Vol.48, No.1, Pg.11.
38. Can H, Akgün, Kavuncubaşı Ş. (1995). Kamu Ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
39. Can H. (1991). Organizasyon Ve Yönetim, Adım Yayıncılık, Ankara.
40. Can H. (2002). Organizasyon Ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, s.346.
41. Cankalp M. (2005). Sporda Yönetim Ve Organizasyon, Nobel Yayın, Ankara, s. 78,115,121.
42. Carolyn S. Magnuson And Marion F. Starr (2000). How Early Is Too Early To Begin Life Career Planning?The Importance Of Elementary School Years , Journal Of Career Development,Vol.27, No.2, Pg.90.
43. Chowwen C. (2007). Barriers To Acceptance Satisfaction And Career Growth: Implications For Career Development And Retention Of Women In Selected Male Occupations In Nigeria, Women In Management Review, Vol. 22, No.1, Pg. 76.
44. Cochran L. (1997). Career Counseling: A Narrative Approach (Paperback), Sage Publications Inc, s.176.
45. Çabuk E, Z. (2007). İşletmelerde Uygulanan Kariyer Planlamasının İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
46. Çağlar N, Kaya M, Saçlı B. Kariyer Yöneliminde Aile Etkileri, Erişim: (http://bukam.bahcesehir.edu.tr/index.php?lang=tr&sablon_id=6&ana_id=69). Erişim Tarihi : 22.08.2010
47. Dağlı A. (2007). İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Erişim: [Www.Esosder.Org](http://www.esosder.org) Issn:1304-0278, Cilt.6, Sayı.22, s.185,186.
48. David C. Miles (2002). How Successful Executives Respond: A Phenomenological Study Of Unplanned Career Transition, The George Washington University, The Faculty Of The Graduate School Of Education And Human Development, ,Doctoral Study , August 27 2002 , p.167.
49. Despres Joseph A. (2008) Employment Day: Forty years of Transitioning High School Seniors Into the Workforce, The Career Development Quarterly, Mar Vol. 56, No.3, pg. 274.

50. Dessler G. (2000). Human Resource Management, 8th Edition, United States Of America, International University, Florida, s.36.
51. Deniz M, Ünal A. (2007). İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi Ve Bir Uygulama, E-Journal Of New World Sciences Academy, 22, 101-120.
52. De Vos A, Soens N. (2008). Protean Attitude And Career Success: The Mediating Role Of Self-Management, Journal Of Vocational Behavior, 73, 449-456.
53. Doğan Ö, Erdoğan N. (2002). Örgütsel Değişimler Ve Yeni Kariyer Yaklaşımları Erişim: (http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=247). Erişim Tarihi:23.09.2010
54. Duane Brown, Career Choice And Development, John Wiley Inc., s.60.
55. Ekenci, G. ve İmamoğlu, A.F. (2002). Spor İşletmeciliği, Ankara Nobel Yayın Dağıtım, s:116-118-119-132.
56. Erdem B. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Volume: 7, Sayı/Number: 11.
57. Erdoğan H, T. (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
58. Erdoğan N. (2003). Kariyer Geliştirme, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayını, s. 11.
59. Erdoğan N. (1999). Kariyerde Yeni Yaklaşımlar Ve İstihdama Etkileri, Mercek Yayınları, s.65-67.
60. Erdoğan N. (1998). Kariyer Geliştirmede Uzman Sistemlerin Federasyonu Ve Bir Örgütsel Yedekleme Modeli, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya, s.138.
61. Erdöl C. (2000). Kariyer Planlama Sistemi, Kariyer Yönetimi, Kariyer Geliştirme, Kariyer Sorunları Ve Koçluk Uygulamaları, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gebze, s.32.
62. Ergün E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
63. Ergün M. Eğitim Sosyolojisi, Türkiye Sanal Eğitim Bilimleri Kütüphanesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi. Erişim: (<http://www.egitim.aku.edu.tr/ergun8.htm>). Erişim Tarihi:20.09.2010.
64. Erkal M. (1987). Sosyoloji, İstanbul.
65. Eryiğit N. (2007). Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
66. Eryiğit S. (2000). Kariyer Yönetimi, Kamu-İş Dergisi; Cilt: 6 Sayı:1, s.26.
67. Fındıkçı İ. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul, s.345.
68. Fırat Y, Z ve Özel N. (2001). Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Okuyan Öğrencilerin Çalışma Hayatından Beklentileri Üzerine Bir Değerlendirme, İş- Güç, Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.3, S.1.
69. Fişek K. (1985). 100 Soruda Türkiye Spor Tarihi, Gerçek Yayınevi, İstanbul, s.12.

70. Fişek K. (2003). Dünyada Ve Türkiye’de Spor Yönetimi, Ygs Yayınları, İstanbul, s.478.
71. Gök E. (2000). Kariyer Yönetimi Ve Planlaması: Bir İşletme Uygulaması, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze, s.18.
72. Gök S. (2006). 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayını.
73. Gökçöl O. ve Bozbura F, T. Türkiye Bilişim Sektöründeki Mesleklerin Hollanda Kariyer Koduna Bağlı Olarak Belirlenmesi Ve Türkiye’deki Lise Öğrencilerinin Hollanda Kariyer Koduna Göre analizi, (ab.org.tr/ab05/program/130.html - 5k). ErişimTarihi:01.12.2010
74. Greenhaus H. Jeffrey, Gerard A. Callanan And Veronica M. Godshalk (2000). Career Management, Harcourt Collage Publishers, s.23.
75. Günsel A. M (2004). İlköğretimde Beden Eğitimi Ve Uygulamaları, Anı Yayıncılık, Ankara, s.4.
76. Gürüz D , Yaylacı Ö, G (2005). İletişimci Gözüyle İnsan kaynakları Yönetimi, Mediacat Yayınları, s.19.
77. Güven Ö. (1999). Türklerde Spor Kültürü, Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yayınları No:172, Ankara, s.2.
78. Halvari H. (1989). The Relations Between Competitive Experiences İn Mid-Childhood And Achievement Motives Among Male Wrestlers, Psychological Reports, 65, s.979-988.
79. Henderson S, J. (2000). Follow Your Bills: Aprocess Of Career Happiness, Journal Of Counselling And Development, Summer 2000, Vol. 78, No. 3, Pg 313
80. Hirsh Wendy and Charles Jackson (1987). Başarılı Kariyer Planlaması, Bülent Toksöz (Çev.). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
81. Holt T (2004). Olimpiyat (Çeviren Cumhuriyet Orancı), Literatür Yayıncılık, Mart Matbaacılık, Ağustos, s.4-5.
82. Yiğit I, İ. (1993). Örgütsel Kariyer Geliştirme Sistemleri Ve Eğitim Amaçları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M.Ü. Sbe, İstanbul.
83. Inkson Kerr and Barbara A Myers (2003). The big OE: Self- Directed Travel and Career Development, Career Development International, Vol. 8, No. 4, pg. 170.
84. Inkson Kerr (2007). Career Development, Sage Publications Inc, s. 319.
85. Ivancevich, J.M (1998). Human Resources Management, 7^{’’}.Education, Usa, The Mcgraw-Hill Companies, Inc.
86. Karaküçük S. (1998). Tarihsel Ve Politik Yönden Olimpiyat Oyunları, Uzman Matbaacılık, Ankara, s.3-25.
87. Kaynak T. (1996). İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
88. Kaynak T ve Diğerleri (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s. 231.
89. Keser A. Kariyer Planlaması Ne Zaman Baslar? Erişim: (http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=226&pg=m). ErişimTarihi:14.09.2010
90. Kingır S, Gün G. (2007). Kariyer Planlama Ve Kariyer Geliştirme Sorunları, Ekev Akademi Dergisi, Y.L: 11 Sayı, 30 Kış 2007, s.279-298.

91. Kidd Jennifer M And Frances Green (2006). The Careers Of Research Scientists: Predictors Of Threedimensions Of Career Commitment And Intention To Leave Science , Personnel Review , Vol. 35,No. 3, Pg. 247.
92. Kleinhenz Karen R (1996). Charting Your Course For Professional Success: Thoughts On Navigating Life And Career Plans İn The 90s', Vital Speeches Of The Day, Aug 15 1996, Vol.62, No. 21, Pg. 670.
93. Kuzgun Y. (2000). Meslek Danışmanlığı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 145-150.
94. Koryürek C. E. Olimpiyatlar, s.4-7.
95. Laker Dennis R. And Ruth Laker (2007). The Five- Year Resume:A Career Planning Exercise, Journal Of Management Education , Vol.31 No.1 ,Pg. 138.
96. Luthans, F (1992). Organizational Behaviour, 6th Edt., Mcgrav Hill.
97. Ma, M.; Taylor (2003). The Development Of A Boundaryless Career Orientation Scale, Australian Journal Of Psychology, 55,135-136.
98. Maimuna Ismail, Roziah Mohd Rasdi And Nor Wahiza Abdul Wahat (2005). High – Flyer Women Academicians: Factors Contributing To Success, Women İn Management Review, Vol. 20, Pg. 130.
99. McMahon Mary L. and Mark B. Watson (2008). Systemic Influences on Career Development: Assisting Clients to Tell Career Stories, The Career Development Quarterly, Mar 2008, Vol 56, No.3, pg.287.
100. Mcpherson (1980). Retirement From Professional Sport: The Process And Problems Of Occupational And Psychological Adjustment.
101. Mihovilovic (1968). Adjustment To Retirement.
102. Morpa Spor Ansiklopedisi, Morpa Kültür Yayınları, Doğan Ofset, İstanbul, s.127.
103. Morrisey George L (1992). Your Personal Mission Statement: A Foundation For Your Future, Training And Development, Nov 1992, Vol.46, No. 11, Pg. 74.
104. Olimpik Hareket, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Hürriyet Gazetesi Matbaası, 1988, s.8-15.
105. Olimpik Antlaşma (1997). Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Yayını, Ana Basım, İstanbul, s.25.
106. Özden M, C. Geleceği Yaratmak: Gençler Ve Kariyer Danışmanlığı. Erişim:(http://www.mcozden.com/joomla1/index.php?option=com_content&task=view&id=143&Itemid=33, (21.10.2007)).
107. Özden M, C. (2001). Bireysel Kariyer Yönetimi, Ankara, Ümit Yayıncılık.
108. Özden M, C. (2007). Üniversite Okurken Kariyer, Akis Kitap, İstanbul, s.28.
109. Öner M. (2001). Kişisel Kariyer Planlaması, Kariyer Yayınları, İstanbul, s.141.
110. Yaylacı Ö, G. (2006). Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka Ve İletişim Yeteneği, Hayat Yayınları, İstanbul, s.191.

111. Özdemir Y. (2005). Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, s.25.
112. Palmer Margaret And Kenneth T.Winters (1993). İnsan Kaynakları, Doğan Şahiner (Çev.), Rota Yayınları, s. 134-135.
113. Portonova Peter M (1995). Plan To Win Your Career Battle, Hospital Material Management Quarterly, May 1995, Vol.16, No 4, Pg. 86.
114. Quigley Narda R And Walter G. Tymon Jr. (2006). Toward An Integrated Model Of Intrinsic Motivation And Career Self-Management, Career Development International, Vol.1.
115. Rood Allan (1965). Realizing Your Executive Potential, Mc-Graw-Hill Inc., s.78-79.
116. Sağdıç M, Demirkaya H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Say: 26, Yıl:2009/1, s.233-246.
117. San H. (1985). Olimpizm Veya Olimpik Hareket, Hürriyet Gazetesi Matbaası, s.5.
118. Sav D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler Ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, s.160.
119. Schlossberg, 1981a Model For Analyzing Human Adaptation To Transition.
120. Seçilmiş K. (2004). Antik Zamandan Günümüze Olimpiyat Oyunları, İpress Basım Yayın, Umut Matbaacılık, İstanbul, s.19.
121. Sel R. (1949). Olimpiyat Oyunları, Berksoy Basımevi, İstanbul, s.15-30.
122. Sports Careers--Not Just For Athletes. By: Rowh, Mark, Career World, Jan2001, Vol. 29, Issue 4.
123. Severy L, E. (2008). Analysis Of An Online Career Narrative Intervention : "What's My Story?", The Career Development Quaterly, Mar 2008, Vol.56, No. 3, Pg. 268.
124. Seymen A, O. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme, Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.XXIII, S.1. s.109.
125. Smith Keith V. And Roy Savoian (1991,1992). Climbing To The Top, Review Of Business, 1991/ 1992, Vol.13 no. 3, Pg. 36.
126. Soylu A. (2002). Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon, s.6.
127. Soysal A. Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları. Erişim: (http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=232). ErişimTarihi: 27.11.2010
128. Spor Ansiklopedisi-Olimpiyatlar Cilt 3, S.909, Tercüman Tarih Ve Kültür Yayınları.
129. Sturges, J.; Conway, N.; Liefoghe, A (2008). What's The Deal? An Exploration Of Career Management Behaviour İn Iceland, International Journal Of Human Resource Management, 194, s.752-768.

130. Sümer C. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama Ve Geliştirme, Türk Psikoloji Bülteni, Cilt:4, S.9, s. 62-63.
131. Şahin F. (2007). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Kişisel Kariyer Planlaması Ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
132. Şimşek Ş ve Diğerleri (2004). Kariyer Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, s.14.
133. Tai- Kuang Peng (1995). Career Planning And Development Of Managers İn Taiwan Journal Of Asian Business, Vol.11, No. 3, Pg.69.
134. Tarcan S, S. (1948). Yeni Ve Eski Olimpiyatlar, Ülkü Basımevi, İstanbul, s.5.
135. Tastan S. Kariyer Yönetimi Nedir? 87: Weihrich Heins, Harold Koontz, Management A Global Perspective, Tenth Edition, Mcgraw-Hill Publisher, 1994, s.410.
136. Tmok Tarihi (1997). Türkiye Milli Olimpiyat Yayını, Ana Basım, İstanbul, s.50.
137. Tortop N. (1994). Personel Yönetimi, 5. Basım, Ankara: Yargı Yayınları.
138. Trokhan Paul D (2007). An Inventor's Personal Principles Of Innovation, Research Technologymanagement , July – August 2007 , Pg. 32.
139. Tüz V, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar, U.Ü.Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003/1, Yıl: 4, S.4, s.174.
140. Uğur A. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitabevi, Sakarya, s. 246-247.
141. Uzun T. (2004). Kariyer Yönetimi Ve Planlaması, Türk İdare Dergisi, S.442. s.40.
142. Uzun T. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması (<http://www.isguc.org>). ErişimTarihi:30.11.2010
143. Uzunbacak H, H. (2004). Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Isparta, s.8.
144. Ünver Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dönem Projesi, Ankara, s.14. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>). Erişim Tarihi: 20.09.2010.
145. Varol E, S. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması Ve Yeni Gelişmeler, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını, s. 6.
146. Tüz V, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar, U.Ü.Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 4, 2003/1, s. 171.
147. Voigt D (1998). Spor Sosyolojisi, (Çeviren Ayşe Atalay), Alkım Yayınları, İstanbul, s.118.
148. Yalçın A. Yönetici Polislerin Bireysel Kariyer Planlaması İle İlgili Bir Araştırma, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt: 3(1-2).
149. Yaylacı Ö, G. (2006). Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka Ve İletişim Yeteneği, Hayat Yayıncılık, İstanbul, s.86-87.
150. Kuzgun Y. (2000). Meslek Danışmanlığı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 109-115.

- 151.** Yurtseven B. (2010). Çalışma Yaşamında Kariyer Planlama, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu İktisadi Ve İdari Birimler Bölümü Girişimcilik Ve Proje Yönetimi Asistanlığı Programı, Bitirme Projesi, İstanbul, s.54.
- 152.** Walker James (1996). Human Resource Planning, Mc Graw Hill, Usa, 1980; William B. Werther Ve Keith Davis, Human Resources And Personel Managment, Mc Graw Hill, Usa.
- 153.** Walker H. Fred And Justin Leveskue (2006). Climbing The Career Ladder: It İs Up To You, Quality Progress , Oct 2006, Vol 39, No.10, Pg. 29.
- 154.** Wellington James K (2005). The “Soft Skills”Of Success, Vital Speeches Of The Day , Aug 1 2005 ,Vol.71 , No. 20 , Pg. 632.
- 155.** William M. Kahnweiler (2006). Sustaining Success İn Human Resources: Key Career Self Management Strategies, Hr Human Resource Planning, Vol.29, No.4, Pg.25.
- 156.** Wood Glenice J. (2006). Career Advencament İn Australian Middle Managers: A Follow-Up Study, Women İn Management Review, Vol.21, No.4, Pg. 290.

10. EKLER

EK-1

Sayın Katılımcı;

Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı bünyesinde “Olimpiyatlarda Derece Yapan Türk Sporcuların Kariyer Planlaması Profillerinin Belirlenmesi” isimli tez çalışması kapsamında oluşturulan ve iki bölümde yer alan anket soruları bulunmaktadır. Ölçekten elde edilecek veriler, yalnızca bu bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Çalışmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hülya BİNGÖL

Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

GENEL DEMOGRAFİK BİLGİLER:

Cinsiyeti : () Bayan () Erkek
Yaşı : () 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46 ve üstü
Eğitim durumu: () İlköğretim () Lise () Üniversite () Yüksek lisans/Doktora
Medeni durumu: () Bekar () Evli
Mesleği :

Aylık Gelir Düzeyi: () 500-1000tl () 1001-2000tl () 2001-3000tl
() 3001tl ve üstü

SPORTİF DEMOGRAFİK BİLGİLER

Branşı : () Boks () Halter () Taekwondo () Judo () Atletizm () Güreş
Aktif olarak sporculuğa devam ediyor musunuz: () Evet () Hayır

Olimpiyat Başarınız;

Yıl : **Hangi Olimpiyat:** **Dereceniz:**
Spor Kuruluşlarındaki (Federasyon, GSGM, TMOK, Ulusal ve Uluslar arası Özel Spor kuruluşları)
Görev/görevleri:.....
Spora başladığınızda kaç yaşındaydınız:
En iyi derecenizi yaptığınızda kaç yaşındaydınız:

Aktif spor yaşamınızı kaç yaşında bıraktınız:

SPORCU KARIYER ÖLÇEĞİ

Madde No	Kariyer: Bir kişinin iş yaşamında sahip olmak ve ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısıdır. Aşağıdaki soruları 5li likert ölçeğine göre, önem derecesine göre (x) işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kısmen Katılıyor	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
SKD1	Spora Başlamada Etkili Olan Faktörler					
1	Spora başlamamda ailem etkili olmuştur.					
2	Spora başlamamda arkadaşlarım etkili olmuştur.					
3	Spora başlamamda toplumda iyi bir sosyal statü (tanınmak, takdir edilmek, itibar görmek vb.) ve rol elde etme isteğim etkili olmuştur.					
4	Spora başlamamda yaşamış olduğum toplumdaki sosyal eşitsizlik(mesleki ve gelir dağılımındaki eşitsizlik)etkili olmuştur.					
5	Spora başlamamda başarılı olmuş idol sporcular etkili olmuştur					
SKD2	Spor Kariyeri Planlamasında Etkili Olan Faktörler					
6	Kariyer planlamamda kişisel özellik ve yeteneklerim etkili olmuştur					
7	Kariyer planlamamda ailem etkili olmuştur					
8	Kariyer planlamamda antrenörüm etkili olmuştur.					
9	Kariyer planlamamda eş/sevgilim etkili olmuştur.					
10	Kariyer planlamamda arkadaşlarım etkili olmuştur.					
11	Kariyer planlamamda almış olduğum eğitim etkili olmuştur.					
12	Kariyer planlamamda ekonomik durumum etkili olmuştur.					
13	Kariyer planlamamda sportif başarılarım esnasında ilgili kurum ve kişilerden aldığım rehberlik hizmeti etkili olmuştur.					
14	Siyasi ve idari baskılar geleceğe dair kariyer planlamamı olumsuz yönde etkilemiştir.					

SKD3	Spor Başarısında Etkili Olan Faktörler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
15	Profesyonel spor kariyerimde kendimi başarılı buluyorum.					
16	Spor başarımda ailem etkili olmuştur.					
17	Spor başarımda antrenörüm etkili olmuştur.					
18	Spor başarımda eş/sevgilim etkili olmuştur.					
19	Spor başarımda arkadaşlarım etkili olmuştur					
20	Spor başarımda federasyon ve kulüp yöneticileri etkili olmuştur.					
21	Spor başarımda ilgili kişi ya da kurumlardan rehberlik hizmeti almam etkili olmuştur.					
22	Spor başarımda özverim ve fedakârlığım etkili olmuştur.					
SKD4	Sporun Kazanımları					
23	Spor saygı, statü(tanınmak, takdir edilmek, itibar görmek vb.) ve rol kazanmamda etkili olmuştur.					
24	Spor başarılarım önemli bir kişi olduğumu hissetmemde etkili olmuştur.					
25	Spor sayesinde elde ettiğim yüksek maddi kazanç mevcut durumundan daha iyi bir konuma gelmemde etkili olmuştur.					
26	Spor milliyetçilik duygumun artmasında, milli birlik ve beraberlik duygumun gelişmesinde etkili olmuştur.					
27	Spor ahlaki değerlere fazlaca önem vermemde etkili olmuştur.					
28	Spor saldırganlık dürtülerimin doğal yol ile sosyal kullara uygun olarak boşaltmamda etkili olmuştur.					
29	Spor yeniliğe, gelişmeye açık, araştırmacı olmamda etkili olmuştur.					
30	Spor yaratıcı olmamda etkili olmuştur.					
31	Spor risk almamda etkili olmuştur.					
32	Spor insanlarla iyi iletişim kurabilmemde etkili olmuştur					
33	Spor işbirliği ve dayanışmayı öğrenmemde etkili olmuştur.					
34	Spor sorumluluk duygusu kazanmamamda etkili olmuştur.					
35	Spor görgü kurallarını öğrenmemde etkili olmuştur.					
36	Spor sabırlı olmayı öğrenmemde etkili olmuştur.					
37	Spor cesaretli olmamda etkili olmuştur.					
38	Spor özgüven kazanmamda etkili olmuştur.					
39	Spor yerinde, doğru ve çabuk karar verebilmeyi öğrenmemde etkili olmuştur.					
40	Spor karakterimin şekillenmesinde etkili olmuştur.					
41	Spor dengeli ve düzenli beslenme alışkanlığı kazanmamda etkili olmuştur.					
42	Spor düzenli uyku alışkanlığı kazanmamda etkili olmuştur.					
43	Spor zararlı alışkanlıklardan uzak durmamda etkili olmuştur.					
44	Spor yaşam kalitemin artmasında etkili olmuştur.					
45	Spor teknoloji ve bilimi en etkin şekilde kullanmamda etkili olmuştur.					
46	Spor beklentilerimin yükselmesinde etkili olmuştur.					
47	Spor fair-play kurallarına uygun davranmamda etkili olmuştur					

SSKD1	SPORU BIRAKTIKTAN SONRAKİ DÖNEM				
	Geçiş Dönemi				
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

SSKD2	Spor Kariyerini Sonlandırmada Etkili Olan Faktörler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
26	Spor kariyerimi sonlandırmamda performans düşüklüğü etkili olmuştur.					
27	Spor kariyerimi sonlandırmamda sakatlıklar etkili olmuştur.					
28	Spor kariyerimi sonlandırmamda uğradığım haksızlıklar etkili olmuştur.					
29	Spor kariyerimi sonlandırmamda yaşımın ilerlemesi etkili olmuştur.					
30	Spor kariyerimi sonlandırmamda ekonomik problemler etkili olmuştur.					
31	Spor kariyerimi sonlandırmamda aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirememem etkili olmuştur.					
SSKD3	Sporun Kazanımları					
32	Spor kariyerim hayatımın genelinde olumlu yönde etkili olmuştur.					
33	Şu anki mesleğime sahip olmamda spor geçmişim etkili olmuştur.					
34	Spor iyi bir eğitim almamda etkili olmuştur.					
35	Spor güvenilir olmamda etkili olmuştur.					
36	Spor çok geniş bir çevre ve kalıcı dostluklar edinmemde etkili olmuştur.					
37	Spor bürokrasiye ulaşmamda etkili olmuştur.					
38	Spor stratejik hareket etmeyi öğrenmemde etkili olmuştur.					
39	Spor yüksek maddi kazançlar elde etmemde etkili olmuştur.					
40	Spor başarılarım siyasette görev almamda etkili olmuştur					
41	Spor başarılarım sosyal saygınlığımın artmasında etkili olmuştur.					

Başka görüş ve önerileriniz var ise lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

EK-2

ÇALIŞMAYA KATILAN OLİMPİYAT MADALYALI TÜRK SPORCULAR:

Hamide Bıçkın (taekwondo)	Müzahir Sille (güreş)
Bahri Tanrıkulu (taekwondo)	Bayram Şit (güreş)
Azize Tanrıkulu (taekwondo)	Ali Kayalı (güreş)
Cengiz Yağız (taekwondo)	Hasan Güngör (güreş)
Arzu Tan (taekwondo)	Ayhan Taşkın (güreş)
Züheyla Tan (taekwondo)	Dursun Ali Erbaş (güreş)
Ekrem Boyalı (taekwondo)	Ahmet Ayık (güreş)
Ayşegül Ergin (taekwondo)	Mehmet Özal (güreş)
Hüseyin Özkan (judo)	Nazmi Avluca (güreş)
Hülya Şenyurt (judo)	İsmet Atlı (güreş)
Eşref Apak (atletizm)	Vehbi Akdağ (güreş)
Turgut Aykaç (boks)	Şeref Eroğlu (güreş)
Malik Beyleroğlu (boks)	Mustafa Dağıstanlı (güreş)
Atagün Yalçınkaya (boks)	İsmail Ogan (güreş)
Yakup Kılıç (boks)	Hamza Yerlikaya (güreş)
Naim Süleymanoğlu (halter)	Nemci Gencalp (güreş)
Halil Mutlu (halter)	Mahmut Demir (güreş)
Nurcan Taylan (halter)	M.Akif Pirim (güreş)
Taner Sağır (halter)	

11. ÖZGEÇMİŞ

18.08.1981 yılında Malatya ilinde doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi bu ilde tamamladım. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünden 2001 yılında mezun oldum. Aynı yıl İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümüne Okutman olarak atandım. Halen İnönü Üniversitesinde bu görevime devam etmekteyim. Taekwondo branşında milli sporcu olup, evli ve 1 çocuk annesiyim.