



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN**  
**KARİYER PLANLAMA TUTUMLARINA ETKİSİ**

**MUSTAFA YILMAZ**

**DANIŞMAN**

**Dr. Öğr. Üyesi Cemal ÖZMAN**

**BARTIN – 2023**



**T.C.**  
**BARTIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARIYER**  
**PLANLAMA TUTUMLARINA ETKİSİ**

**YÜKSEKLİSANS TEZİ**

**Mustafa YILMAZ**

**BARTIN – 2023**

## BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Cemal ÖZMAN danışmanlığında hazırlamış olduğum "SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARİYER PLANLAMA TUTUMLARINA ETKİSİ" başlıklı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../....

Mustafa YILMAZ

## ÖNSÖZ

Lisansüstü eğitimim süresince akademik bilgi ve tecrübesiyle her türlü desteği sağlayan, yorulduğum zamanlarda sözleriyle beni teşvik eden ve yol gösteren, tez yazım dönemimin zorlandığımı düşündüğüm bütün aşamalarını yönlendirmeleriyle kolaylaştıran tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Cemal ÖZMAN'a teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitime başlamaya beni teşvik eden ve tüm süreç boyunca desteğini esirgemeyen kıymetli meslektaşım, mesai arkadaşım Serhat TUTAŞ'a teşekkür ederim.

Bana inanan, bana güvenen, sevgisini ve desteğini her zaman hissettiren, yol arkadaşım, hayat arkadaşım, sevgili eşim Zeynep YILMAZ'a teşekkür ederim.

Hiç bir çiçeğin onlar kadar güzel kokmadığı, hiçbir mutluluğun onların gülüşü kadar mutlu etmediği kızım Elif Hazel YILMAZ ve oğlum Ömer Tuğalp YILMAZ'a varlıkları için teşekkür ederim.

Mustafa YILMAZ

# ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi**

## **SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARIYER PLANLAMA TUTUMLARINA ETKİSİ**

**Mustafa YILMAZ**

**Bartın Üniversitesi**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Cemal ÖZMAN**

**Bartın – 2023, sayfa 68**

Bu çalışmada, Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeylerinin kariyer planlama tutumlarına etkisinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma modeli betimsel nitelikte, ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan 1500 Sportif Eğitim Uzmanı, örneklem grubunu ise random yöntemi ile seçilmiş ve gönüllülük esası doğrultusunda ulaşılan 290 Sportif Eğitim Uzmanı oluşturmaktadır. Araştırmada üç bölümden oluşan ölçek formu kullanılmıştır. İlk bölümde örneklem grubunun demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından geliştirilen, “Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum” olmak üzere 5’li likertten oluşan Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 5 alt boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde Weis ve Ark. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan “1-Hiç memnun değilim ile 5-Tam memnunum” arasında değişen 5’ likert tipi Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak verilerin normallik dağılımına bakılmıştır. İstatistiki işlemlerin

ardından ölçek boyutlarının basıklık çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 sınırları içerisinde olduğu ve veri setinin normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2010). Normal dağılım gösteren veri seti için parametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda ikili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu karşılaştırmalarda One Way ANOVA testi kullanılmıştır. Ölçek boyutları ve arasındaki ilişkiye ait istatistiki işlemler için Pearson Correlations, ilişkiler arası yordayıcı rolü belirlemek amacıyla çoklu regression analizi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda kariyer planlamanın iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülürken, iş doyumunun alt boyutlarından içsel doyumun kariyer planlama üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı, iş doyumunu, kariyer planlama

# **ABSTRACT**

**M.Sc. Thesis**

## **THE EFFECT OF JOB SATISFACTION LEVELS OF SPORTS EDUCATION EXPERTS ON CAREER PLANNING ATTITUDES ATTITUDES**

**Mustafa YILMAZ**

**Bartın University**

**Graduate School**

**Department of Physical Education and Sports**

**Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Cemal ÖZMAN**

**Bartın – 2023, pp: 68**

In this study, it is aimed to examine the effect of job satisfaction levels of Sportive Education Specialists on career planning attitudes in terms of some variables. The research model is descriptive, and it is a quantitative research in relational survey model. The population of the research consists of 1500 Sports Education Experts working in the central and provincial organizations of the Ministry of Youth and Sports, and the sample group consists of 290 Sports Education Experts selected by random method and reached on a voluntary basis. A scale form consisting of three parts was used in the study. In the first part, questions were asked to determine the demographic information of the sample group. In the second part, the Career Planning Scale of Students Studying in Sports Sciences (KPÖ), which was developed by Yavuz Eroğlu and Eroğlu (2020), consisting of 5 likerts "Totally Agree, Agree, Undecided, Disagree, Never Agree" was used. The said scale consists of 5 sub-dimensions and 23 items. In the third chapter, Weis et al. (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985), the 5-likert type Minnesota Job Satisfaction Scale (MIS) ranging from "1-Not at all satisfied to 5-Full satisfied" was used. The scale in question consists of 2 sub-dimensions, internal satisfaction and external satisfaction, and 20 items. SPSS 25 package program was used in the analysis of the data. . First, the normality distribution of the data was examined. After statistical procedures, it was accepted that the kurtosis skewness values of the scale dimensions were between +2 and -2 and the data set came from a normal distribution (George & Mallery, 2010). Parametric tests were used for the normally distributed data set. Accordingly, t-test was used for pairwise comparisons and One Way ANOVA test was used for multiple

comparisons. Pearson Correlations were applied for the statistical operations of the scale dimensions and the relationship between them, and multiple regression analysis was used to determine the predictive role between the relationships. As a result of the research, it was seen that career planning did not have a significant effect on job satisfaction, while internal satisfaction, one of the sub-dimensions of job satisfaction, was a significant predictor on career planning.

**Keywords:** Education, Ministry of Youth and Sports, job satisfaction, career planning



# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

KABUL VE ONAY.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
BEYANNAME .....	ii
ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
TABLOLAR DİZİNİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
EKLER DİZİNİ .....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı .....	2
1.2. Araştırmanın Hedefi.....	2
1.3. Problem Cümlesi.....	3
1.3.1. Alt Problemler .....	3
1.4. Hipotezler .....	3
1.5. Araştırmanın Varsayımları .....	4
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	4
2. LİTERATÜR ÖZETİ.....	5
2.1. Eğitim.....	5
2.1.1. Beden Eğitimi ve Spor .....	7
2.1.1.1. Beden Eğitimi.....	7
2.1.1.2. Spor.....	8
2.1.2. Türk Spor Teşkilatları.....	10
2.1.2.1. Tanzimat ve Spor (1839 – 1876).....	10
2.1.2.2. I. Meşrutiyet Dönemi ve Spor (1878 – 1908).....	10
2.1.2.3. İkinci Meşrutiyet Dönemi ve Spor (1908 – 1920) .....	11
2.1.2.4. Türkiye İdman Cemiyet İttifakı – TİCİ (1922 – 1936) .....	11
2.1.2.5. Türk Spor Kurumu – TSK (1936 – 1938) .....	12
2.1.2.6. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü .....	12
2.1.2.7. Gençlik ve Spor Bakanlığı .....	12

<b>2.2. İş Doyumu.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.1. İş Doyumu Tanımı .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.2. Bireysel Etkenler .....</b>	<b>15</b>
2.2.2.1. Cinsiyet.....	15
2.2.2.2. Yaş.....	15
2.2.2.3. Eğitim Düzeyi.....	15
2.2.2.4. Medeni Durum.....	15
2.2.2.5. Hizmet Süresi.....	16
<b>2.2.3. Çevresel Etkenler .....</b>	<b>16</b>
2.2.3.1. İşin Niteliği.....	16
2.2.3.2. Ücret .....	17
2.2.3.3. Terfi .....	17
2.2.3.4. Çalışma Koşulları.....	18
2.2.3.5. Birlikte Çalışan İş Görenler .....	18
<b>2.3. İş Doyum Kuramları .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1. İçerik Kuramları .....</b>	<b>18</b>
2.3.1.1. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	19
2.3.1.2. Frederick Herzberg’in Çift Faktör (Motivasyon – Hijyen) Kuramı .	20
2.3.1.3. McClelland’ın Üç Günü Kuramı .....	20
2.3.1.4. Alderfer’in ERG Kuramı .....	21
<b>2.3.2. Süreç Kuramları.....</b>	<b>21</b>
2.3.2.1. Vroom’un Beklenti Teorisi.....	22
2.3.2.2. Lawler ve Porter’in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi.....	22
2.3.2.3. Adams’ın Eşitlik Teorisi .....	22
2.3.2.4. Locke’nin Amaç Teorisi.....	22
<b>2.4. Kariyer .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.1. Kariyer Planlama .....</b>	<b>24</b>
2.4.1.1. Bireysel Kariyer Planlama .....	25
2.4.1.2. Örgütsel Kariyer Planlama .....	27
<b>3. MATERYAL VE YÖNTEM .....</b>	<b>30</b>
<b>3.1. Araştırmanın Modeli .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3. Verilerin Toplama Yöntemleri .....</b>	<b>30</b>
<b>3.4. Veri Toplama Araçları .....</b>	<b>31</b>

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	31
3.4.2. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) .....	31
3.4.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) .....	32
3.5. Verilerin Analiz Yöntemi .....	32
4. BULGULAR .....	33
5.TARTIŞMA ve SONUÇ .....	41
5.1. Cinsiyet Değişkeninin MİDÖ ile KPÖ ve Alt boyutlarına Göre İncelenmesi .....	43
5.2.Yaş Değişkeninin MİDÖ ile KPÖ ve Alt boyutlarına Göre İncelenmesi.....	44
5.3. Eğitim Seviyesi Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi .....	45
5.4. Görev Süresi Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi .....	46
5.5. Medeni Durum Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi .....	47
5.6. Görev Yeri Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi .....	49
6. ÖNERİLER.....	50
KAYNAKLAR.....	51
EKLER .....	62
ÖZGEÇMİŞ .....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil No</b>	<b>Sayfa No</b>
<b>2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi .....</b>	<b>19</b>

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo No</b>	<b>Sayfa No</b>
<b>2.1:</b> Alderfer'in Erg Kuramı İle Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin Karşılaştırılması .....	21
<b>4.1:</b> Araştırma grubuna ait demografik bilgiler (n=290 olacak) .....	33
<b>4.2:</b> Ölçek puan dağılımları (MİDÖ ve KPÖ) n=290 .....	33
<b>4.3:</b> MİDÖ ve KPÖ Puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları.....	34
<b>4.4:</b> MİDÖ ve KPÖ Puanlarının yaşa göre ANOVA test sonuçları.....	35
<b>4.5:</b> MİDÖ ve KPÖ Puanlarının eğitim seviyesine göre t-testi sonuçları.....	36
<b>4.6:</b> MİDÖ ve KPÖ Puanlarının görev süresine göre ANOVA test sonuçları.....	37
<b>4.7:</b> MİDÖ ve KPÖ Puanlarının medeni duruma göre t-testi sonuçları .....	38
<b>4.8:</b> MİDÖ ve KPÖ Puanlarının görev yerine göre t-testi sonuçları.....	39
<b>4.9:</b> MİDÖ ve KPÖ ortalama puanları arasında korelasyon sonuçları (n=290).....	39
<b>4.10:</b> MİDÖ ve KPÖ arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları .....	40

# SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

## KISALTMALAR

DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
KPÖ	: Kariyer Planlama Ölçeği
MİDÖ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
SBF	: Spor Bilimleri Fakültesi
TDK	: Türk Dil Kurumu

## EKLER DİZİNİ

<b>Ek No</b>	<b>Sayfa No</b>
<b>Ek 1.</b> Kişisel Bilgi Formu .....	62
<b>Ek 2.</b> Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ).....	63
<b>Ek 3.</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) .....	64
<b>Ek 4.</b> Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) Ölçek Uygulama İzni .....	65
<b>Ek 5.</b> Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Ölçek Uygulama İzni .....	66
<b>Ek 6.</b> Etik Kurul Onayı .....	67

# 1. GİRİŞ

Eğitim, insanın yaratılışı ile başlayan ve sistematik olarak hızla gelişen bir alandır. İlk çağ insanların yaşamlarını idame ettirme amacıyla yaptıkları balıkçılık ve avcılık faaliyetlerinden kazandıkları beceri ve tecrübeleri nesilden nesile aktardıkları bilinmektedir. Tecrübelerin paylaşımı ile başlayan eğitim faaliyetleri, yazının bulunmasıyla beraber hızla gelişmiş ve kurumsallaşmıştır (Güneş, 2014). Ergün ve Çoban (2020)'ye göre ise eğitim bireyde doğuştan gelen bilişsel gücü harekete geçirip bireyin hem amaçlarını belirlemesine, hem de bu amaçlar doğrultusunda hareket ederek hedefe ulaşmak için farklı alternatifler geliştirip değer yargılarına ve hayat biçimlerine uyarlanabilen yeni yolların bulunmasına imkân vermekte olduğunu dile getirmiş olup, bu süreçle beraber beden eğitimi faaliyetlerinin de eğitimin alt dalı olarak kabul edilmesinde 1700'lü yıllarda insanların yaşam standartlarını yükseltmeyi amaç edinen insansever grupların önemli rol oynadıklarını ifade etmiştir. (Hergüner, 1992) ise I.I. Rousseau, Pestalazzi ve Fröbel gibi eğitimcilerinde, çocuk eğitiminde doğal hareketlere bağlı olarak oyunun çok önemli bir değere sahip olduğunu belirttiklerini aktarmaktadır.

Tarih boyunca dikkate alınan en öncelikli faktör insanı geliştirme, zenginleştirme, doyumlu kılma çabası olmuştur (Ünsal, 2001). Bireyin gelişmesini ve zenginleşmesini sağlamak suretiyle doyumunu artırma çabası, en dikkate alınan konudur. İnsanın bilgi, beceri, iletişim kurma özellikleri ve genlerinde var olan yeteneklerinin geliştirilmesi; özel hayatının ve iş yaşamının kalitesini artıracak ve elde ettiği prestij daha değerli olduğu hissiyatını arttıracaktır (Telman ve Ünsal, 2004).

Genel çerçevede çalışanların yaptıkları işe olan duygusal tepkime olarak tanımlanan, ilk olarak 1920'lerde ortaya atıldığı bilinen iş doyum kavramının ehemmiyeti 1940'lı yıllarda tamamen kavranmıştır (Akşit Aşık, 2010). İş doyumunu önemli kılan iki nedenden birincisi, "bireyin fizik ve mental açıdan direkt sağlığını etkileyen bir yaşam doyumunu" sağlıyor olması, ikinci neden ise "üretkenlik" ile ilgilidir. İş doyumunun sağlanmadığı durumlarda stres, tükenmişlik, uyumsuzluk, mutsuzluk gibi etkenler bireyin motivasyonunu düşürerek performansını olumsuz etkiler (Telman ve Ünsal, 2004).



Bireyin iş yaşam sürecinde yaptığı işte ilerleme ve gelişme derecesi; bununla beraber maddi anlamda daha çok sağlamak, sahip olduğu sorumlulukların daha çok olmasını istemek, buradan elde edeceği saygınlıkla toplumsal statüsünü yükselterek daha fazla prestij elde etmek gibi olgular kariyer kavramını meydana getirmektedir (Ünver, 2005). Gerçek anlamda 1970’li yıllarda incelenmeye başlanan kariyer kavramı, 16. Yüzyıl başlarında ortaya çıkmış olmasına rağmen, iş hayatında bilimsel anlamda kullanılmaya başlanmasına, Anne Roe’nun 1956’da kaleme aldığı “Meslekler Psikolojisi” isimli eserinde karşılaşılmıştır (Altıntaş vd., 2021). Kariyer planlama; bireyin, belirlediği hedeflere ulaşmak için kişisel olarak yaptığı değerlendirmeler neticesinde ortaya çıkardığı zayıf taraflarını ve güçlü yönlerini, edindiği tecrübe, bilgi, beceri ve kalıtsal olarak var olan yetenekleri doğrultusunda yaptığı planlama ile nitelendirilir (Solmaztürk, 2017; Altun, 2021).

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; Sportif Eğitim Uzmanlarının almış oldukları eğitim ile iş doyum düzeylerinin mesleki bilgi edinme ve kariyer hedefine ulaşma da yeterli olup olmadığının, mesleki anlamda edinilen bilgi ve tecrübenin hiyerarşik olarak istenilen seviyeye ulaşılmasında yeterli olup olmadığının, kariyer hedefine ulaşma da varsa dış etkenlerin olumlu ve olumsuz etkilerinin araştırılmasının, bu personellerin iş doyumlarının sağlanarak kariyer hedeflerine ulaşmaları doğrultusunda ilgili bakanlık tarafından gerekli çalışmaların yapılmasına katkı sunmaktır.

### **1.2. Araştırmanın Hedefi**

Çalışmanın hedefleri; Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeylerinin artmasını sağlayarak kariyer planlaması yaparken hiyerarşik olarak yükselmeleri konusunda ihtiyaç duydukları motivasyon, farkındalık, mesleki bilgi ve fırsata sahip olmaları için organizasyonun bu gereksinimleri karşılayıp karşılamadığı konusunda istatistiksel anlamda farklılıklar ve ilişkileri tespit ederek, mevcut çalışan personellerin kariyer hedeflerine ulaşmalarının yolunu açmak ve sportif eğitim veren fakültelerde eğitim gören öğrencilerin ulaşılabilir kariyer planlamaları yapmalarına katkı sunmaktır.

### **1.3. Problem Cümlesi**

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeylerinin kariyer planlama tutumlarına etkisi var mıdır?

#### **1.3.1. Alt Problemler**

1. Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında merkez ile taşra teşkilatı çalışanlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

### **1.4. Hipotezler**

H<sub>1</sub>: Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>2</sub>: Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3</sub>: Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4</sub>: Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>5</sub>: Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>6</sub>: Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeyleri ile kariyer planlama tutumları arasında merkez ile taşra teşkilatı çalışanlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.

### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

1. Yöntem ve metotların araştırmaya uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil eder niteliklere sahip olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırmada veri toplama da kullanılan araçlarının geçerli, güvenilir ve araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
4. Araştırmaya katılan Sportif Eğitim Uzmanlarının veri toplamada kullanılan araçlara verdikleri cevapların, samimi ve gerçek düşüncelerine uygun olarak verildiği varsayılmıştır.
5. İstatistik yöntemlerinin değerlendirmelerinin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

### **1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırmanın amaçları ile sınırlıdır.
2. Araştırma, 2023 yılı ile sınırlıdır.
3. Araştırma, Sportif Eğitim Uzmanı katılımcıları ile sınırlıdır.

## 2. LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölümde eğitim, iş doyumu ve kariyer kavramlarının tarihsel gelişimine ve bu kavramlar hakkında kuramsal bilgilere, Türk spor teşkilatlanması ile GSB'nin görev, yetki ve sorumluluklarına dair bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Eğitim

Latince beslenen kök (educare) ve dışarı çekmek (educere) anlamlarını taşımaktadır. Buradan hareketle etimolojik açıdan; bilgiyle beslenen insanı, yeteneklerinin farkına varmasını sağlayarak onu geliştirmek olarak tanımlanabilir (Kıroğlu ve Elma, 2015; Bilhan, 1991'den). "Bireyi, istendik nitelikte kültürlenme süreci" olarak tanımlanan eğitim, toplumun sahip olduğu kültürel ve ahlâki değerleri ile deneyimlerinin, yeni nesillere aktarılmasıyla ilgilidir (Senemoğlu, 2020). İngilizcesi "education" olan eğitim kavramının kökü Latince'dir. TDK (2023)'e göre ise eğitim, bireylerin toplum yaşamında yerlerini almaları için ihtiyaçları olan bilgi, deneyim ve anlayışları kazanmalarına, kişilik gelişimlerinde okulda veya okul dışında direkt veya dolaylı yollarla yardım etme, terbiye anlamını taşımaktadır.

Süreç içerisinde pek çok tanımı yapılan eğitim kavramının bazıları aşağıda sunulmuştur:

- ◆ Eğitim, bireyin yaşam şekli seçimi yoluyla bilinçli bir şekilde istendik değişimlerin meydana getirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Ertürk, 1988).
- ◆ Bireyin toplum yaşamında elde ettiği davranış biçimlerinin tamamıdır (Varış, 1997).
- ◆ Eğitim; toplumda yerlerini almaya hazırlanan yeni kuşakların ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine ve kişisel gelişimlerine yardımcı olma etkinliğidir (Sağ, 2003).
- ◆ Eğitim, önceden tespiti yapılmış esaslar doğrultusunda bireyin davranışlarında gelişim sağlamayı amaçlayan planlı eğitim dizisidir (Gümüsgül ve Göral, 2014).
- ◆ Eğitim, okul gibi seçilmiş kontrollü çevrelerin sosyal ve bireysel gelişimi azami seviyede etkileyen bir süreçtir. (Good, 1959; Demirci, 2017).

◆ Eğitim Terimleri Sözlüğü'nde yer alan tanıma göre eğitim; “İnsanın kendisi ya da başka biri üzerinde bilinçli olarak istenen davranış değişiklikleri yapmak üzere etkiye bulunması süreci.”dir (Duman ve Ünal, 2019).

İnsan, yaratılışı itibariyle eğitime ve öğrenmeye gereksinim duyan bir varlıktır. Bunun sonucu olarak eğitim, insanın dünyaya gözlerini açmasıyla başlayan ve sürekli gelişerek yenilenen bir alandır. İlk çağ insanların hayatlarını devam ettirmek için avlanma faaliyetlerinden edindikleri deneyimlerini çevrelerine aktarmaları eğitimin başlangıç noktası olup, bu şekilde başlayan eğitim faaliyetleri yazının bulunmasıyla beraber hızla yayılarak hem kurumsal bir yapıya kavuşmuş, hem de bilimsel bir kavram haline gelmiştir (Güneş, 2014). Mevcut kültürel birikimin insanoğlunun taşıyabileceğinden öteye geçmesiyle beraber eğitimcilerle ihtiyaç duyulmuş, böylece eğitim kurumsallaşmaya başlamıştır (Demirel ve Kaya, 2007).

Özkan (2006), birey yaşadığı topluma uyum sağlayarak hayatını sağlıklı ve istikrarlı bir şekilde devam ettirebilmesi, yaşadığı topluma önemli ve yararlı işler yaparak pozitif yönde katkı sunabilmesi bulunması için gerekli olan davranış örüntüleriyle kendini donatmış olmalıdır. Birey ve toplumu son derece yakından ilgilendiren bu durumun, ancak eğitim sayesinde gerçekleştirilebileceğini ifade etmiştir. Eğitimin merkezinde insan olduğu gibi, zaman kavramıyla ifade edilen tüm hedeflerinin merkezinde de yine insan vardır (Kuter ve Kuter, 2012). Aslan vd. (2012)'ne göre bir eğitim olayının meydana gelmesinin koşulu, mutlaka bir sosyal ortamın var olması gerektiğidir. Sosyal ortam ise ancak bir toplum ya da topluluğun bir araya gelmesi ile oluşabilir. Toplular da bu varlıklarını sürdürülebilir kılmak için birçok farklı alanda mutlak bir eğitim etkinliği benimserler. Böylece eğitim, toplumun sosyo-kültürel ihtiyaçlarını karşılarken, bir yandan da toplumun sürekliliğini devam ettirmek ve toplumsal gelişmeyi sağlamak işlevini yerine getirerek kurumsal bir kimlik kazanmış olur.

Eğitimin sosyal yönleriyle inceleyip ele alan E. Durkheim ve M. Weber'dir. Durkheim; insanın düşünce ve zihniyet mantığının geçmişten bu güne ve tamamen değişmeyeceğini, bugün sahip olunan bazı değerlerin bazı konularda geçmişe ters görünmeleri, gerçekte onların öncekilerin bir devamından başka bir şey olmadığını, eğitimin sosyal çevrelere göre farklı oluşunun nedenini dönemsel farklılıklarda aramak gerektiğini ifade eder (Aslan vd. 2012). Şahin (2019)'da Weber'in eğitim tanımını, birey ve topluları, bürokrasi ve

sosyal statü içinde alacakları yere hazırlama çalışmaları olduğu şeklinde Eğitimin ifade etmiştir.

### **2.1.1. Beden Eğitimi ve Spor**

İnsanın doğası gereği sahip olduğu temel güdüsel hareket formları hem bedensel eğitimin hem de spor kavramının başlangıç noktasıdır. Bu hareket formları; temel beceri hareketlerinden oluşan yürüme, koşma atma, atlama, zıplama, çömelme, tırmanma, çekme, itme, yuvarlanma, asma, asılma, dönme, engel altından geçebilme, eğilme, uzanma gibi hareketlerden oluşur. (Kale, 2007).

Beden eğitimi ve spor; bireye ferdi anlamda moral ve zindelik kazandıran, kişilik gelişimini düzenleyen ve dürtülerini harekete geçiren, ulusal ölçekte ise ortak duygu ve düşüncelere sahip, sağlam ve güçlü bir insan gücü potansiyeline sahip olmasını sağlayan bir eğitim etkinliği olmasının yanı sıra (DPT, 1985), bireysel ya da toplumsal münasebetlerde daha elit seviyede iletişim kurulmasını sağladığı gibi bireyin içinde bulunabileceği kritik dönemleri, kazandırdığı yapıcı kişisel özellikleriyle kolay ve hasar almadan atlatmasına yardımcı olarak (Söğüt, 2019), bireyin birçok ihtiyacı olan gereksinimlerini karşılayarak becerilerinin de geliştirilmesi bakımından önemli bir etkiye sahiptir (Karataş vd., 2021).

#### **2.1.1.1. Beden Eğitimi**

Nixon (1969)'a göre insanın hareket kabiliyetine bağlı olarak oluşan tepki ve bu tepkilerin doğal sonucu olarak meydana gelen, dolayısıyla kişinin davranış değişikliklerine etki eden beden eğitimi, eğitim olayının bir evresidir. Arslan (1979) beden eğitimi, insanın yapısal özelliklerinin bütünlüğü prensibinden hareketle fiziksel ve ruhsal sağlığın yanı sıra, bireyi sosyalleştiren, vatandaşlık duygusunu pekiştiren bir olgu olarak ifade etmiştir. Tamer (1987) ise beden eğitimi, planlı yapılması halinde gelişen fiziksel hareketlerin yaşantıya dönüştürülmesi olarak tanımlamıştır.

Baumgartner ve Jackson (1987), dört temel başlık altında beden eğitiminin amaçlarını sınıflandırmıştır:

- ◆ Doğal gelişim; güç, kuvvet, kalp ve diğer sistemlerin direnci gibi anatomik uygunluk unsurlarını kapsar.
- ◆ Sinir-kas sisteminin uyum ve gelişimi; motor performans, koordinasyon, sportif beceri ve diğer hareket aktivitelerini ifade eder.
- ◆ Kişisel sosyal gelişim; liderlik, olumlu davranışlar ile demokratik davranışları kapsar.
- ◆ Zihinsel gelişim; strateji, bilgi ve idrak yeteneğini içerir.

Beden eğitimi terim anlamındaki ifade gibi insanları yalnızca fiziki açıdan değil, diğer farklı özellikleriyle de bütün olarak etkilemektedir. Tamer ve Pular (2001) beden eğitimi bireyin gönüllü katıldığı fiziki aktiviteler sonucu zihinsel, sosyal, duygusal ve bedensel değişimlerin meydana gelme süreci olarak tanımlarken, bu fikri savunan Söğüt (Aracı, 2004; Söğüt, 2019) ise, kişinin fiziksel sağlığının yanı sıra, mental açıdan da sağlıklı olabilmesi için yaptığı hareketlerin bütünü olarak tanımlamıştır.

Erhan ve Tamer (2009), bireyin ruhsal ve bedensel gelişimini sağlayarak, hem yaşamın günlük şartlarına hazırlanmak, hem de milli duygularını pekiştirmek amacıyla yapılan düzenli çalışmaların beden eğitimi aktiviteleri olduğunu belirtmişlerdir. Genel eğitimi tamamlayan beden eğitimi, onun ayrılmaz bir parçasıdır. Organizmanın tamamını içerir ve ana hedefi zihin-beden bütünlüğüdür. Organizmanın optimum gelişiminin büyük kas gruplarının katıldığı bedensel etkinlikler ile tamamlanması, beden eğitimi faaliyetleri ile mümkündür (Kuter ve Kuter, 2012). İnsan vücudunun eğitimi olarak nitelenen beden eğitimi, hareket etmeyi öğrenerek hareket yoluyla öğretmektir (Gümüşgül ve Göral, 2014).

### **2.1.1.2. Spor**

Latince de “oyalanmak, hoşça vakit geçirmek, eğlenmek” anlamlarına gelen ve “desportane” ve “isportus” kelimelerinden oluşan spor, XI. Yüzyılda “zaman öldürme ve oyalanma” anlamında İngilizce “sport” olarak adlandırılmıştır. Günümüzde ise serbest zamanı değerlendirme ve eğlenme amacıyla beraber bireyin beden ve ruh sağlığını geliştirme ve iradenin güçlendirilmesi amaçlarına sahip sosyal bir aktivite olarak kabul edilmektedir (Küçük, 2018; Bozkurt, 2019).

Sporun ortaya çıkışına dair yer ve zaman söylemek mümkün değildir. Ancak sporun ortaya çıkış nedeninin, insanoğlunun doğa ile olan mücadelesinden kaynaklandığı genel kabul görmüş bir düşüncedir. İlk insanların hayatlarını sürdürebilmek için kaçmak – kovalamak olarak nitelendirilebilecek, savaşlarda ve tabiatın zorlukları ile mücadelelerinde kullandıkları aletler ve sergiledikleri hareketlerin, sporun temellerini oluşturduğu düşünülmektedir (Tekin ve Tekin, 2014). Peters (2020), sporun ilk insan faaliyetleri ile başladığını dile getirdiği örneklerden bazılarını, MÖ 2000 yıllarında Girit'te yaşayan "Minoan ve Mycenaean" Medeniyetlerinin boks, koşu, disk ve cirit atma, akrobatik hareketleri saray freskleri ve çanak çömlek vazolarına tasvir etmiş olmalarını gösterir.

Keten (1993), sporu; insanoğlunun doğal yaşam ortamları gereği önceleri savunma ve saldırıya dayalı davranışlar olduğunu belirtirken, tarihsel süreç içerisinde yaşanan gelişmeler sporu hem bireysel hem takım olarak yarışarak, insanların kazanma isteklerini karşılayabilecekleri bir yaşam stili halini aldığını belirtmektedir. Bu bağlamda beden eğitimi, bireyin fiziksel ve psikolojik anlamda sağlıklı gelişimi ve bu gelişmenin süreğen hale getirilmesi amacıyla yapılan hareketler bütünü olarak nitelenirken, aynı zamanda belirlenmiş kurallar dahilinde, yarışma, mücadele etme ve üstün gelme gayretlerini içerir (Yetim ve Cengiz, 2010). Spor, çeşitli örgütlenmeler ile 20.yy'da formal bir yapı kazanarak eğitim kurumlarına girmiş ve profesyonel anlam kazanmış (Yazıcı, 2014), bu yüzyılda düzenlenmeye başlanan uluslararası spor organizasyonlarıyla spor, milletlerin toplumsal yapılarını ortaya koyarak kültürleri birbiriyle tanıştıran, dostlukları geliştiren, sorunları çözen bir yapıya kavuşmuştur (Bindesen ve Bindesen, 2020).

Ülkeler, bireysel ve toplumsal kontrolü ellerinde tutabilmek amacıyla ahlaklı ve sağlıklı bireyler yetiştirerek sporu asırlardır çok önemli bir politika aracı haline getirmişlerdir. Sporun fair-play ruhu kişilerin bireysel ve sosyal yaşamın diğer yönlerini geliştirmesi, sosyal sorunları çözme noktasında fiziksel aktivitelerin desteklendiği kurum ve kuruluşlara olan ihtiyacı arttırmıştır (Özbey vd., 2019). Devocioğlu (2005) bireysel çıkar ve kazanımların elde edilmesi, ulusal ve uluslararası politikalarda ki siyasi önemi ve ülkelerin kalkınmasında ki ekonomik getirisinin büyüklüğü nedeniyle birçok ülkenin sporla ilgili kuruluşları desteklediğini, farklı alanlarda aynı amaç için çalışan spor otoriteleri oluşturduğunu ve bu sistemi yöneten bakanlıklar olduğunu belirtmiştir. Türkiye'de ise



Gençlik ve Spor Bakanlığı bu sistemin tüm dışlarıyla işlemlerini sağlayan kamu kuruluşudur.

### **2.1.2. Türk Spor Teşkilatları**

Spor yönetiminin kamu hizmeti kabul edilerek merkezileştiği dönemden günümüze kadar kurulan spor teşkilatları ve yapıları şöyledir:

#### **2.1.2.1. Tanzimat ve Spor (1839 – 1876)**

Tanzimat' tan önce savaş eğitimi amacıyla uygulanmış, bu sebeple de dönemin eğitim kurumu olan ve günümüzün kulüp işlevini gören tekkelerde ders olarak değil talim olarak verilmiştir (Soyer, 2004). Tanzimat' ın ilanından sonra batılılaşma hareketleriyle beraber spora bakış açısı ve yapılanması batı örnek alınarak şekillenmeye başlamıştır. 1860'lı yıllarda beden terbiyesi ders olarak müfredata girmiş (Bayazıt ve Boz, 2017), 1863 yılında batı tarzı jimnastik etkinliklerini içeren hareketlere, ‘‘Rıyazet’i Bedeniye ‘‘ (Beden Terbiyesi) adı altında Mekteb-i Hayriye’ de ders programlarında yer verilmiş (Canşen, 2015), jimnastik dersi adı altında ilk uygulandığı yer ise Galatasaray Mektebi Sultanisi olmuştur (Mengütay, 1992). 1869 Maarif-i Umumiye Nizamnamesinin, rüştiyelerin kurulmasını öngören yasanın 23. maddesiyle Jimnastik derslerinin bütün rüştiyelerde okutulması mecburi kılınmıştır (Yarar, 2014).

#### **2.1.2.2. I. Meşrutiyet Dönemi ve Spor (1878 – 1908)**

Sultan Abdülhamid Han dönemine denk gelen bu dönemde Osmanlı topraklarında okul sayısı arttırılmış ve jimnastik dersi oldukça yaygınlaşmıştır. Gayrimüslim çocuklara öncelik verilerek Müslümanların da bireysel ve takım sporları icra etmeleri kolaylaştırılmıştır (Yarar, 2014). İzmir ve İstanbul'da İngilizler tarafından futbol oynanması 1885'ten sonra Osmanlı topraklarında büyük ilgi görmüş, bu ilgi aşiretlerin padişaha olan bağlılıklarını ispat etme aracı haline gelmiş, hatta 1892 açılan Aşiret Mektepleri' nin müfredatında ‘‘ayak talimi’’ dersi yer almıştır (Akın, 2004). Yaşanan bu

gelişmelerden sonra önce gayrimüslimler teşkilatlanarak 1889'da Black Stockings, 1894 Bornova, 1896 Moda ve 1904 Elips Imogene kulüplerini kurmuşlar (Tayga, 1990), ardından ilk kez Türklerin örgütlenmesiyle sırasıyla 1903 yılında Beşiktaş, 1905 yılında Galatasaray ve 1907 yılında Fenerbahçe kulüpleri kurulmuştur (Devecioğlu, 2008).

### **2.1.2.3. İkinci Meşrutiyet Dönemi ve Spor (1908 – 1920)**

Meşrutiyet dönemlerinin ikincisinin başlamasıyla birlikte beden eğitimi ve spor okullarda ders olarak verilmenin ötesine geçmiş, ülkenin temsil edilmesi niteliği kazanmıştır (Türkmen, 2013). Bu durum spor faaliyetlerinin teşkilatlı olarak yönetilmesi konusunda çalışmaları hızlandırmış (Karakullukçu, 2008), ilk spor gazetesi olan ‘Futbol’ 1910 yılında yayın hayatına başlayarak ilk sayısını çıkarmış, yayın hayatının sürdüğü yedi sayı boyunca sporun yaygınlaşması ve örgütlenmesine öncülük etmiş (Aydın, 2009), sporda alanında yaşanan bu gelişmeler sonucunda Osmanlı, ilk resmi olimpiyat olan 1912 Stockholm Olimpiyatlarına atletizm branşında katılım sağlamıştır (Çelik ve Bulgu, 2010).

### **2.1.2.4. Türkiye İdman Cemiyet İttifakı – TİCİ (1922 – 1936)**

22 Mayıs 1921'de kuruluş süreci başlayan, Cemiyetler Kanunu'na göre tescil işlemleri tamamlanarak 22 Mayıs 1922'de kurulan bu kurum, Türkiye'nin biçimsel yönden teşkilatlanarak kurduğu ilk spor teşkilatıdır (Ekenci ve Serarslan 1985). TİCİ merkez ve taşra birimlerinden oluşmaktaydı (Doğar, 1994). 31 Temmuz 2022'de ilk kongresini gerçekleştiren TİCİ başkanlığına Ali Sami Yen, asbaşkanlığa ise Burhan Felek ile Ali Seyfi seçilmişlerdir (Öztürk, 2019). TİCİ tüzüğünde; "Türkiye'de beden terbiyesi ve sporu bilimsel esaslar doğrultusunda geliştirerek uygulamayı ve Türk sporunu uluslararası düzeyde temsil etmeyi" amaç edinmiş, bu amaç doğrultusunda Cumhuriyet ile önemi artan spor olgusunun Türklük bilincini pekiştirerek ülkenin milletler arası seviyede temsil etme imkânını vermesi, sporcuların motivasyonunu arttıracakı düşünülmüştür (Yıldıran, 1996).

TİCİ, ademi merkeziyetçi bir yönetim anlayışıyla kurulmuş olsa da, Cumhuriyet'in ilanından sonra Mustafa Kemal'in imzasıyla 02 Ocak 1924'te yürürlüğe giren 170 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla kamu yararına çalışan kuruluş olarak kabul görmüş, 171 sayılı karar ile de devlet tarafından ödenek tahsis edilmiştir (Ceylan vd., 2020). Ancak mali

açından devlete bağıllık ve sporda gereken otoritenin sağlanamaması ile birliğin idari ve siyasi özerkliği çıkmaza girmiş, bu sebeplerden ötürü 13-18 Şubat 1936 tarihinde yapılan 8. Genel Kurulda varlığına son vermiştir (Yıldıran, 1996).

#### **2.1.2.5. Türk Spor Kurumu – TSK (1936 – 1938)**

Genel kurulunun sivil yapıda olmaması, bütçe ve çalışma programlarının dönemin siyasi partisi tarafından onaylanması, alınan kararların parti talimatıyla gerçekleşmesi gibi nedenlerden ötürü kurum yarı özerk bir yapıya dönüşmüş, işlevlerini yerine getiremez bir hale gelmiştir (Ekenci ve Serarslan, 1985).

Tüm bu sebeplerden ötürü 16.07.1938 tarihli 3961 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü’nün kurulması ile varlığı sona ermiştir (Kartal, 2020).

#### **2.1.2.6. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü**

*“29 Haziran 1938 tarihinde kabul edilen 3530 sayılı kanunla kurulan Müdürlük, 1969 Türkiye genel seçimlerinin ardından ilk kez Spor Bakanlığı adıyla, 1972 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak adı değiştirildi. 1983 Türkiye genel seçimlerinin ardından ise Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı adını aldı. 1 Nisan 1989’dan itibaren Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olarak faaliyetlerine devam etti. 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu’nca 3/6/2011 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı adıyla yeniden kuruldu” (GSB, 2023).*

#### **2.1.2.7. Gençlik ve Spor Bakanlığı**

*6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu’nca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır. GSB; merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatından oluşur.”*

GSB’nin görev ve yetkileri kısaca şunlardır:

a) "Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,"

b) "Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak,"

c) "Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak,"

ç) "Spor alanında uygulanacak politikaların tespit edilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, teşkilatlanma, federasyonların bağımsızlığı, spor tesisleri, eğitim, sponsorluk, sporcu sağlığının korunması, uluslararası organizasyonlarla ilgili çalışmaları koordine etmek, değerlendirmek ve denetlemek,"

d) "Yurt yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek, desteklemek ve yurt hizmetlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,"

e) "Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak" (GSB, 2023).

#### **2.1.2.7.1. Sportif Eğitim Uzmanı**

Sportif Eğitim Uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

"a) Kısa ve orta ve uzun vadeli plan ve programlar hazırlamak ve Başkanın talimatı ve dairesinin yetki ve sorumluluklarına uygun olarak Spor Eğitimine ilişkin plan ve programları Başkana sunmak."

b) "Uzmanlık alanında yeni projeler üretmek."

c) "Ülkemizde ve uluslararası düzeyde spor eğitimi ile ilgili gelişmeleri takip etmek."

ç) "Hizmetin önemine uygun olarak şube müdürlükleri ile koordine ve işbirliği yapmak."

d) "Daire Başkanı tarafından verilecek benzer görevleri yapmak" (Tutaş, 2018).

## 2.2. İş Doyumu

İşinden memnun, iş doyum seviyesi yüksek çalışanların varlığı, toplumların gelişimi ve ilerlemeleri konusunda çok önemlidir. Birçok doyum alanına sahip olan yaşam koşulları içerisinde, en fazla öneme sahip olanlardan bir tanesi iş doyumudur (Şahin ve Dursun, 2009).

### 2.2.1. İş Doyumu Tanımı

İş görenin daha verimli olmasının bağlı olduğu en önemli faktör iş doyumunun sağlanmış olmasıdır. İş doyum seviyesi yüksek olan iş gören mesleki yönden daha başarılı, daha üretken olabilmektedir. İş doyum; işin niteliği, iş karşılığında alınan ödentiler, yöneticinin çalışanlarla olan ilişkisi, iş yeri imkânları ve çalışanların birbirleriyle olan münasebetleri gibi iç ve dış etkenlerin yansımasıdır (Günbayı ve Tokel, 2012).

İlk kez 1911’de Taylor ve Gilbert’in stres ve yorgunluğun en az olduğu yöntemlerle çalışmak olarak tanımını yaptıkları iş doyumunu hakkında bilimsel çalışmalar, Elton Mayo ve arkadaşlarının 1920’lerde Hawthorne araştırmaları adıyla tanınan bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015).

Alanyazına bakıldığında birçok farklı tanımı bulunan iş doyumunu Hackman ve Oldham, (1976) işten duyulan mutluluğun bir ifadesi, Yetim (1997) bireysel haz, olumlu duygu, kendine güven, Yılmaz ve Dönmez (Lawler 1973; Yılmaz ve Dönmez, 2013) yapılan iş karşılığında ele geçen maddi değer ile hak edilen değer ölçümü yaklaşımı olarak tanımlamışlardır. Yine iş doyumunu Kale (2007) iş görenin iş yerinde yaptığı işe karşı göstermiş olduğu duygusal reaksiyon, Türkçapar (2012) ise çalışanın yaptığı işte mutlu, başarılı ve en üretken şekilde çalışmasının koşulu olarak tanımlamışlardır. Ancak literatür tarafından da en çok kabul gören iş doyumunu tanımını, Locke’nin “birey yaptığı işi ve işten kazandığı tecrübesini değerlendirdiğinde oluşan zevk ve pozitif düşüncelerdir” tanımınıdır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Ramazanoğlu (2018)’nin dikkat çektiği bir başka nokta ise iş doyumunun çok fonksiyonlu ve dinamik bir yapıda olduğunu belirtmesidir. Nitekim iş görenler iş doyumunu yakaladıklarında işverenler bunu görmezden gelemeler. Eğer mevcut durumu

sürdürülebilir hale getirmezlerse iş doyumsuzluğu ortaya çıkar ki, bu dönüşümün çok hızlı bir şekilde gerçekleşebileceğidir.

Balcı (1985) çalışanların iş doyumlarının etkilenmesine yol açan unsurları Bireysel Etkenler ve Çevresel Etkenler olmak üzere iki gruba ayırmıştır.

## **2.2.2. Bireysel Etkenler**

### **2.2.2.1. Cinsiyet**

Kadın ve erkekler arasında iş doyumundan beklentilerinin değişkenlik göstermesi, iş verenden beklentilerinin farklı olmasına, kendilerini de bu doyuma ulaştıracak sonuçların değişkenlik göstermesine neden olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

### **2.2.2.2. Yaş**

Yaşın iş doyumunu ile doğrudan ilişkisi olduğu düşünülmekteyken batı da yapılan çalışmalar bu ikili arasında ters orantılı bir hareketlilik tespit edilmiştir. İşe yeni başlayan bireyin iş bulma sevinciyle iş doyumunu yüksekken, yaşın ilerlemesiyle doyum seviyesi azalacak, ya yeni bir iş bulma arayışına girecek, ya da mevcut durumu lehine düzeltmeye çalışacaktır (Öztürk, 2016).

### **2.2.2.3. Eğitim Düzeyi**

Çalışma hayatına erken başlayarak elde edilmesi muhtemel kazanımlar yerine eğitime önem verip maddi ve manevi açıdan fedakarlık yapan birey, çalışma hayatına atıldıktan sonra eğitim seviyesi düşük olan çalışanlar ile arasında statü, gelir seviyesi gibi farklı koşulları talep eder. Bu da eğitim düzeyinin iş doyumunda ki yerini göstermektedir (Okuyucu, 2019).

### **2.2.2.4. Medeni Durum**

Medeni durumun iş doyumuna etkisi üzerine yapılan çalışmalar neticesinde çalışanın medeni halinin iş doyumunu etkilememekle beraber bekarların evlilere oranla daha az iş doyum seviyesine sahip oldukları görülmüştür (Öztürk, 2016).

#### **2.2.2.5. Hizmet Süresi**

Kıdem, çalışılan işte geçen süreyi ifade etmektedir. Uzun süre aynı işi yapan bireyin iş doyum seviyesinin yüksek olması beklenir. Yaptığı işi sevmeyen çalışan işten ayrılma eğilimi gösterdiği düşünüldüğünde, hizmet süresi ile iş doyumunu arasında bağ olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Okuyucu, 2019).

#### **2.2.2.6. Kişilik**

Bireyin karakter yapısı ile iş doyumunu arasında etkileşim söz konusudur. Nevrotik karakter sahibi bireyler, işte yaşadıkları olaylar karşısında olumsuz tepkiler sergilerken diğer çalışanların aynı olay karşısında sergiledikleri tavırlar daha olumlu olmaktadır (Öztürk, 2016).

#### **2.2.3. Çevresel Etkenler**

##### **2.2.3.1. İşin Niteliği**

İşçinin faydalanacağı ekonomik ve sosyal kazanımlar, çalışma ortamının koşulları, işveren tarafından iş tatmininin artırılması yönünde sunması gereken kazanımlar olarak önemlidir (Erdoğan, 1999). Çalışan alakasının olmadığı ve becerilerine uymayan bir işte çalışmıyorsa, bir süre sonra huzursuzluk, hoşnutsuzluk, bıkkınlık gibi duyguların ortaya çıkmasına sebep olacak, kendini önemsiz hisseden çalışanın iş doyum seviyesi azalacağı gibi iş veriminin de düştüğü görülecektir (Doğan Atalan, 2017).

Başaran (1991) ise iş gören tarafından yapılan işin sevilmesi şartlarını şu şartlara bağlamıştır;

- Çalışanlara yetenekleri doğrultusunda iş vermek,
- İnovatif yönetim anlayışına sahip olmak,

- Yapılacak yenilikler doğrultusunda, çalışanları bu yenilikler çerçevesinde sorumluluk almaya teşvik etmek,
- Ortaya çıkması muhtemel problemleri hızlı şekilde çözüme kavuşturmaya dayalı yönetim tarzı sergilemek.

### **2.2.3.2. Ücret**

İş veriminin artırılmasında en etkili unsur, çalışanların elde ettiği ücrettir. Çalışanın ihtiyaçlarını karşılaması, refah seviyelerini yükseltmeleri, daha kaliteli bir hayat yaşamaları aldıkları ücretle ilgilidir. İşverenin bu konuda adil olması, çalışanın yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücret ne az ne de fazla olmalıdır. İki durumda da çalışanın işe saygı ve bağlılığı zayıflayarak iş doyumunu olumsuz etkilenecektir (Çelik, 2013; Doğan Atalan, 2017). Nitekim Aşık Akşit (2010), ücret ödeme politikasında adil ve dengeli bir yol izlenmesinin, ücretin yüksek olmasından daha önemli olduğunu belirtmiştir.

Yaşam standartlarını belirleyen ücret, personel yönetimi konusunun dünyanın neredeyse her yerinde en önem verilmesi gereken fonksiyonlarından bir tanesidir. Yapılan araştırmalarda, çalışanlar kendi kazandıkları ücretle hayat standartlarını kıyaslamakla kalmayıp, diğer meslek grupları veya aynı işte farklı iş yerlerinde çalışanların elde ettikleri geliri de kendi kazançlarıyla kıyasladıkları ve bu durumun anlamlı sonuçlar ortaya çıkardığı, bu kıyasın özellikle ekip olarak çalışanlar arasında daha fazla olduğu görülmüştür (Güney, 1996; Okuyucu, 2019).

### **2.2.3.3. Terfi**

Hemen hemen her çalışan, yaptığı işte gelişmek, bu gelişme neticesinde ilerlemek, dolayısıyla statüsünü yükseltmek ister. Çoğu çalışanın isteklerinin temelinde terfi beklentisini bulunmaktadır. Çalışanın başarı değerlendirmesi yapılarak beklentilerinin karşılanması ve terfi ettirilmesi, diğer çalışanlar için en etkileyici teşvik yoludur (Fındıkcı, 1999). Terfi etmeye hak kazanan çalışanın zamanında terfi ettirilmemesi, iş doyum düzeylerini düşürecek, hak etmelerine rağmen bekledikleri terfiyi alamamaları devamsızlığa sebep olacak, iş verimleri düşecektir. Terfi ile elde edilecek maddi gelir seviyesinin artması, statü ve prestijin yükselmesi çalışanın toplumsal rolüne olumlu etki edeceği gibi işe olan saygı ve bağlılık artacak, iş doyum düzeyinin yükselmesiyle iş verimi



de artacaktır. (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Terfilerin adil ve belli ölçütlere dayandırılması çalışanların iş yerine ve iş verene olan güven ve aidiyet duygusunu pekiştirecektir (Aşık Akşit, 2010).

#### **2.2.3.4. Çalışma Koşulları**

Çalışılan yerin sağlıklı, güvenli ve rahatlığına ait fiziksel çevre olarak ifade etmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenlikleri konusunda koruyucu tedbirler alınması, onları tehlikelerden korumayı amaçlayan bir fiziki ortam oluşturmayı içermektedir (Bingöl, 2003). Fiziksel çevre ile ilgili ortaya çıkabilecek ısınma, yetersiz aydınlatma, havalandırma sistemi sorunları gibi fiziki sorunlar, çalışanın ruhsal ve bedensel sağlık sorunları ile karşılaşmasına neden olmakla beraber iş verimini de büyük ölçüde olumsuz yönde etkileyecektir (Kesici, 2006). Fiziki ortam, çalışanların sağlık ve iş güvenliklerini sağlayacak tedbirler alınmasını, onları tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi oluşturmayı amaçlar. Bu koşulların yerine getirilmesi, iş doyum düzeyinin artmasına olanak sağlar (Arslan, 2017).

#### **2.2.3.5. Birlikte Çalışan İş Görenler**

İnsanlar, sevebileceği ve saygı duyabileceği ekip arkadaşları ile çalışma fırsatına sahip olmaları, kendilerini ekibin parçası olarak hissetmelerini sağlar (Kesici, 2006). Günlük yaşam süresinin yarısını iş ortamında geçiren birey, mesai yaptığı kişilerle sosyal ilişkilerinin geliştirerek arkadaşlık bağı kurarlar. Özellikle aynı vizyona sahip olmaları ve birbirleri ile olan sosyal ilişkilerden memnun olunması, iş doyumunun artmasına yardımcı olacaktır (Okuyucu, 2019).

### **2.3. İş Doyum Kuramları**

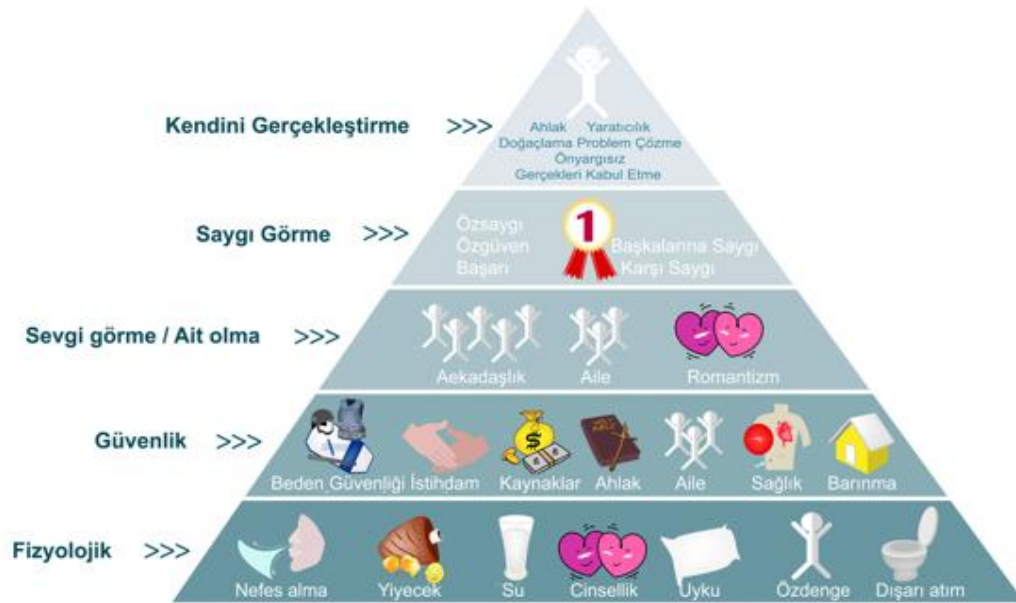
İş doyum kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörler ile çalışanların iş memnuniyetinin artırılması için yapılması gerekenlerin belirlenmesi konusunda yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu kuramlar yapısı bakımından içerik kuramları ve süreç kuramları olmak üzere 2'ye ayrılır.

#### **2.3.1. İçerik Kuramları**

Bu kuram insanlara davranışları doğrultusunda ‘neden’ ve ‘nasıl’ sorularını yöneltir. Bir başka deyişle içerik kuramları, bireyi davranışa iten nedenleri ve doyum sağlama çabası verdikleri ihtiyaçları konu edinmektedir. Dolayısıyla içerik kuramları, insanları çalışmak zorunda hissettiren olguların ortaya çıkmasını amaçlamaktadır (Gülner, 2007). Bu kuram içerisinde Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Frederick Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, McClelland’ın Üç GÜdü Kuramı ve Alderfer’in ERG Kuramı olmak üzere dört motivasyon kuramı incelenecektir.

### 2.3.1.1. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bu teori psikoloji de motivesyonel bir kuram olarak bilinmesinin yanısıra, insanın doğumuyla başlayarak ortaya çıkan yaşam ihtiyaçlarının ilerleyen yıllarda bir amaca dönüşen, hiyerarşik bir düzen içerisinde devam eden, tamamlanmasıyla bir üst kategoriye geçilerek orada ki ihtiyacın karşılanması amacı güden, davranışlara yön veren ihtiyaçların kategorilendirilmesidir. Beş katlı bir piramit şeklinde tasvir edilen sınıflandırmalar şu şekildedir: (Dinler, 2019).



Şekil 2.1: Maslow’un İhtiyaçlar Piramidi

◆ Fizyolojik İhtiyaçlar: Hiyerarşik düzende en alt kademesini oluşturan fiziksel ihtiyaçlar; yeme, içme, barınma, cinsellik gibi insan yaşamının devamını sağlayan temel fiziki ihtiyaçlar olup, birey davranışlarının temelini bu ihtiyaçların karşılanması oluşturur (Karapınar, 2008).

◆ Güvenlik İhtiyacı: Psikolojik ve fiziksel sağlığı, yaşamı tehdit eden tehditlerden korunma, maddi kaynakların korunması ihtiyacıdır (Gülner, 2007).

◆ Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı: Bireyin, yaşadığı toplum içerisinde kabul görmesi, aitlik, karşılıklı saygı ve anlayış duyguları ile bir grup içerisinde yer alması ve dayanışma içerisinde olması ihtiyacıdır (Dinler, 2019).

◆ Saygı Görme İhtiyacı: (Onaran, 1981), bu ihtiyacı kişinin kendisine olan saygı ve değer ile toplumun saygısını kazanarak prestij sahibi olmak üzere ikiye ayırmıştır.

◆ Kendini Gerçekleştirme: Kişiden kişiye değişiklik gösteren bu ihtiyaç bireyin yeteneğinin farkına vararak potansiyelini ortaya çıkarması ve başarıma gücünü ortaya koymasıdır (Karapınar, 2008).

### **2.3.1.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör (Motivasyon – Hijyen) Kuramı**

Herzberg, bu kuramı ile gereksinimleri hiçbir deneye dayandırmadan, yalnızca araştırmalarından elde ettiği bulgularla sınıflandırarak tartışmalara yol açmıştır. (Onaran, 1981). 200 kişiden oluşan mühendis ve muhasebeci grubuna kendilerini özellikle iyi veya kötü hissettiren olay ve zamanlar ile bu özel anlarda hissettikleri duyguların iş performanslarına nasıl etki ettiğine yönelik sorular sormuş, sonuç olarak iş doyumuna olumlu etki edenlere ‘‘motive edici faktörler’’, iş doyumunu olumsuz yönde etkileyenleri ise ‘‘hijyen faktörleri’’ olarak sınıflandırmıştır (Gülner, 2007).

Aslan (2006), motivasyon etkenlerini (başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme, yükselme) iş performansını arttıran güdüleyiciler, hijyen etkenlerini ise (yönetim, gözetim, denetim, çalışma koşulları, ücret, arkadaş ilişkileri, statü, iş güvenliği, astlarla ve üstlerle ilişki, iş güvenliği) iş gereksinimleri dışında olan, iş ortamına ait olan özellikleri koruyucular olarak belirtmiştir.

### **2.3.1.3. McClelland'ın Üç Güdü Kuramı**

McClelland'ın bu kuramı, Henry A. Murray'ın 1938'de öne sürdüğü yirmiden fazla insan davranışlarının nedenlerinden üçü olan güç, bağlanma ve başarı gereksinimlerini içine alan bir kuram olup, "Başarı Gereksinimi Kuramı" olarak da bilinmektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008). Dinler (2019)'e göre bu kuram, bireyin ihtiyaçlarını öğrenme yoluyla sonradan kazanabildiğini anlatmaktadır.

Bireyin başarılı olmuş olma hissi, başardığı işte elde edeceği kaynaktan çok daha önemlidir. Güçlü olmak isteği, başkaları üzerinde otorite kurma, onları yönetme, onlardan üstün olmayı ifade eder. Bağlılık ise yaşamı yalnız değil, insanlarla iyi ilişkiler içerisinde geçirme isteği olarak açıklanmaktadır (Taşbaşı, 2013).

#### 2.3.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, Maslow ve Herzberg'in kuramlarını temel kabul ederek oluşturduğu gereksinimleri "Var Olma (Existence), İlişki Kurma (Relatedness) ve Gelişme İhtiyacı (Growth)" olmak üzere üç bölüme ayırmış, Maslow'un aksine ihtiyaçlardan kaynaklanan tatminin sağlanması için alt seviyeden başlanması koşulunun ters yönden de uygulanabileceğini ortaya koymuştur (Gülner, 2007).

**Tablo 2.1: Alderfer'in Erg Kuramı İle Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin Karşılaştırılması**

ERG Kuramı		İhtiyaçlar Hiyerarşisi	
E	Existence	Var olma İhtiyacı	Fiziksel ve güvenlik ihtiyacı
R	Relatedness	İlişki Kurma İhtiyacı	Sosyal, sevgi ve ait olma ihtiyacı
G	Growth	Gelişme İhtiyacı	Saygı, statü, kabul görme ihtiyacı

Şekil 2'de görüldüğü üzere Taşbaşı (2013), ERG kuramının İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramını karşıladığını ifade etmiştir.

#### 2.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, bireyin nasıl mutlu olacağı konusuyla ilgilenmektedir. Bir diğer ifadeyle, aynı davranışı sürekli olarak sergileyen bireyin, bunu tekrarlaması veya tekrarlamamasının

nasıl sağlanabileceği konusunu araştırmaktadır. Bu teoriler ile içsel etkenlerin yanısıra, dışsal etkenlerin de bireyi davranışa ittiği ispatlanmıştır (Koçel, 2007).

### **2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi**

Beklenti, aracılık ve değer öğelerinden oluşan bu kuram, bireyin davranış sebebini yalnızca gereksinimlerin değil, aynı zamanda davranışın da bu gereksinimleri karşılayacağı doğrultusunda bir yönlendirme söz konusudur. Yani, birey herhangi bir konuda gösterdiği çaba ile bir sonuç elde edeceğini var sayar, bu çabanın verdiği sonuç ile de bireyin kendisi hakkında ki yeterlilik algısı tatmin seviyesini yükseltir (Aslan, 2006).

### **2.3.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi**

Bu kuramın; tüm kuramları kapsar nitelikte olduğunu, motivasyonun bir süreç olduğunu ve bu süreçlerin birleştirici birçok özelliğini kapsadığını ifade eden Porter ve Lawler'in yöneticilere önerileri şöyle sıralamıştır (Lawler ve Poerter, 1972; Kesici, 2006):

- ◆ Ödüller vaat edilmeli,
- ◆ Emeklerin karşılıksız kalmayacağı hissi aşılmalı,
- ◆ Çalışandan en yüksek verimin alınabilmesi için iş çerçevesi oluşturulmasına özen gösterilmeli,
- ◆ Nitelikli iş gücü istihdamına özen gösterilmeli,
- ◆ Çalışanlara kaliteli eğitim programları düzenlenmeli ve katılımları sağlanmalı,
- ◆ Ödül sistemi adil bir düzen içerisinde uygulanmalı.

### **2.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi**

Stacy J. Adams'ın çalışmaları sonucu ortaya koyduğu bu teori de, çalışanların kazançlarının ve yönetim sisteminin eşit ve adil olması gerektiği, çalışanın iş doyumunun bu yönetim sistemi ile sağlanacağı düşüncesi hakimdir (Gülнар, 2007).

### **2.3.2.4. Locke'nin Amaç Teorisi**

Motivasyon sağlanmasına yönelik bu teorisini işten doyum şartına bağlayan Edwin Locke, bu düşüncesini de şu iki temele dayandırmıştır (Oksay, 2005):

- ◆ Hedefini yüksek tutan çalışan, diğerlerine göre daha üstün performans sergiler.
- ◆ Birey, yapması gerekenler konusunda net bilgi sahibi ise, kararsız olan veya ne yapması gerektiğini bilmeyen çalışana göre daha üstün performans sergiler.

Tüm bu bilgiler ışığında iş doyumunun sağlanmasının olumlu sonuçları arasında yüksek moral, yüksek performans, işe bağlılık, örgüte uyum, doyumun sağlanamaması durumunda ise stres, işe devamsızlık, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma gibi sonuçlar gösterilebilir.

## 2.4. Kariyer

Bilginin hızlı bir şekilde çoğaldığı günümüzde sürekli güncellenmesi gereken bu olgu, insan kaynakları yönetiminin de en önemli unsurlarından bir tanesidir. (Eryiğit, 2000). Kariyer teriminin Türkçe karşılığı, Fransızca “carrierre”, İngilizce “career” olarak kullanılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2011).

“Kariyer” kavramı, son yıllarda kazandığı önem sayesinde araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Sözlük anlamı "bireyin, başlangıç yaparak yıllar içerisinde geliştirdiği ve genelde iş yaşamının sonuna kadar sürdürdüğü pozisyon" olarak tanımlanan kariyer (Ünver, 2005), TDK Sözlüğünde ise “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2023).

Kavramın literatürde ki tanımlarından bakacak olursak;

- ◆ Kariyer, seçilen iş kolunda daha fazla deneyim kazanarak yeteneklerini geliştirmek, sorumluluk alanını genişleterek sahip olunan saygınlığı arttırmaktır. (Tortop, 1994).
- ◆ Kariyer, bireyin çalışma hayatının sonuna dek yaptığı iş ve aktivitelerden kazandığı deneyimlerin sonuçlarıdır (Budak vd., 1995; Ünver, 2005).
- ◆ Kariyer, bir kişinin karşılanabilmesi muhtemel isteklerini, psikolojisini güçlendiren mükâfatları ve yaşamının kalitesini açıklar (Aytaç, 2005).
- ◆ Yalnızca bireyin sahip olduğu yeteneklerle değil, işinden beklentilerinin karşılanması, düşünce ve isteklerini yerine getirebilmesi için eğitilmesi ve bu sayede

elde edeceği bilgi ile yeteneklerini geliştirerek o işletmede ilerleyebilmesidir (Yalçın, 1985; Albayrak, 2007).

◆ Meslek hayatında yükselme anlamına sahip olan kariyer kavramı, bireyin çalışma hayatı süresince yaptığı işte ilerleyerek kazandığı tecrübe olarak tanımlanmaktadır (Uğur, 2020).

Geniş manada kariyer, sahip olunan yetenekle beraber, bir işi yerine getirirken üstlenilen kimliğe ait beklentilerin ve amaçların yerine getirilebilmesi için eğitilerek yeteneklerin geliştirilmesi ve elde edilecek bilgi ve beceri sayesinde işte ilerleme sağlanmasını ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2011).

Kariyer kavramının birçok farklı tanımının yapılmasının sebebi, kavramı etkileyen tutum ve sorumluluklar, elde edilen başarılar ve bu başarılardan elde edilen kazanımlar, iş alanı çeşitliliğinden dolayı mesleki tercihlerin değişiklik göstermesi gibi birçok etkenin varlığıdır (Atabey, 2022). Bu değişikliklerin yaşanmasında ki temel sebepleri Heslin (2005), bireylerin dünya görüşlerinden kaynaklanan farklılıkların sebeplerinin ekonomik ve toplumsal nedenler olduğunu, dünyada meydana gelen değişim ve gelişmelere ayak uydurulması durumunda refah seviyesinin artacağına fark edilmesi sebebiyle bireyin doyum sağlayarak kendini gerçekleştirme arzusunun olduğunu belirtmiştir.

Kavramın tarihsel gelişimine bakacak olursak, II. Dünya Savaşı sonrasında sanayi alanında gelişmiş ülkelerin öngörülemeyen bir ekonomik büyümeyle karşılaşmalarıyla şekillenmeye başlamıştır. Birçok sektörde açılan firmaların insan sermayesine olan ihtiyaçları oldukça artmış, özellikle son yıllarda her alanda yaşanan hızlı gelişmeler ve büyüyen iş sektörü “ben merkezli” kariyer kavramını meydana getirmiştir. Bu da bireylerin kendi gelecekleri için bireysel kariyerlerini yönetmelerini ön plana çıkarmıştır (Ünver, 2005).

Kavramın, kamu hizmetinin modernleşmeye başladığı 16. yüzyıl itibariyle ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Gerçek anlamda 1970’li yıllarda incelenmeye başlanan “kariyer” kavramı, bu incelemelerle beraber iş dünyasında kullanılır olmuştur. (Erdoğan, 2009). Ancak iş dünyasını ilgilendiren bilimsel bir kavram olarak ilk defa Anne Roe 1956 tarihli “Meslekler Psikolojisi” eserinde kullanmıştır (Altıntaş vd., 2021).

#### **2.4.1. Kariyer Planlama**

Bireyin yaptığı değerlendirme sonucunda güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarıp, haiz olduğu bilgi ve yetenekleri doğrultusunda belirlediği hedeflere ulaşmak için yaptığı planlamadır (Solmaztürk, 2017; Altun, 2021). Başka bir deyişle sahip olunan yetenek, beceri, bilgi ve eğitimsel donanımların geliştirilmesiyle, organizasyon içinde hedeflenen ilerleyiş ve yükselişin planlanmasıdır (Ergül, 1996; Altıntaş, vd., 2021).

Kariyer planlamada, işletme ve çalışan beklentilerinin uyumlu olması, yani elde edilecek yararın karşılıklı olması önemlidir. Nitekim kariyer planlama uygulamasının düzenli olarak uygulandığı işletmelerde işletmenin faaliyet sahalarının genişlediği ve veriminde bu doğrultuda arttığını görmek mümkündür (Ege, 2021). Kariyer planlaması kişi tarafından, işletme tarafından veya her ikisinin işbirliği içinde yapılabilir. İşletmelerin ve çalışanların verim ve kazanmalarının artmasında vazgeçilmez bir uygulama olan kariyer planlaması, çalışanın ve işletmenlerin hedeflerini aynı noktada birleştirmesi motivasyon ve kaliteyi artırır (Albayrak, 2007).

Kariyer planlamasının amaçları (Sabuncuoğlu, 2005):

- ◆ Etkin insan kaynağı kullanımı,
- ◆ Çalışanların mesleki becerilerini geliştirmek,
- ◆ Nitelikli eğitim sayesinde sunulan kariyer fırsatlarının bir sonucu olarak işte ki başarının artmasını sağlamak,
- ◆ Çalışanların iş tatminini artırarak örgütsel sadakat ve işe bağlılıklarını sağlamak,
- ◆ Mesleki eğitimler ile çalışanların ihtiyaçlarının giderilmesini sağlamak.

Literatüre bakıldığında kariyer planlamanın bireysel ve örgütsel kariyer planlaması başlıkları altında incelendiğini görmekteyiz.

#### **2.4.1.1. Bireysel Kariyer Planlama**

Planlama, yaşamın bütün alanlarında önem arz eden bir olgudur. Bireyin iş hayatında ki kariyer hedeflerini belirlemede büyük bir öneme sahiptir (Ege, 2021). Geride bırakılan okul yıllarında alınan bütün eğitimler, bireyi geleceğe hazırlar. Bireysel kariyer planlama da, bireyin eğitimi ile becerilerini harmanlayarak kendisine kariyer hedefleri belirlemek ve



kendisini bu hedeflere ulaştıracak yollar bulmasından meydana gelen “faaliyetler zinciri” olarak tanımlanabilir (Uğurlu, 2020).

Altıntaş vd. (2021) bireysel kariyer planlamanın dört temel aşamadan meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Bunlar:

◆ **Kendi Kendini Değerlendirme:** Birey kendini değerlendirerek hangi becerilere karar verir. Kariyer planlamanın başlangıç aşamasıdır.

◆ **Fırsatları Tanımlama:** Bireyin beceri ve yeteneklerine uygun iş imkanlarının değerlendirilmesi aşamadır.

◆ **Amaçları Belirleme:** Kariyer amaçlarını belirlendiği aşamadır. Birey kendi güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek kariyer amacını belirler. Bu aşamada birey, kariyer planı hakkında detaylı araştırma yaparak yeteri kadar bilgiye sahip olmalıdır. Çünkü toplanan bilgiler verilecek kararın doğruluğunu etkileyecektir.

◆ **Plan Hazırlama:** Bireyin ulaşmak amacıyla belirlemiş olduğu kariyer hedefinin planlanma aşamasıdır. Bu aşamada hazırlanacak olan plan, kariyer hedefine ulaşmada ümit verici ve destekleyici nitelikte olmalıdır.

Bu aşamalar doğrultusunda bireysel kariyer planlama, kariyer planlamanın bireysel amaçları, kariyer planlamanın bireysel faydaları alt başlıklarında değerlendirilmektedir.

#### **2.4.1.1.1. Kariyer Planlamanın Bireysel Amaçları**

- ◆ Kariyer hedeflerine ulaşılmasını sağlamak.
- ◆ İnsan kaynağını en etkili şekilde kullanmak.
- ◆ Personelin gelişimine katkıda bulunmak.
- ◆ İş performansının yükselmesini sağlamak.
- ◆ Bireyin öz güvenini yükseltmek.
- ◆ Çalışanın ihtiyacı olabilecek meslek eğitimlerinin karşılanmasını sağlamak.
- ◆ İş güvenliğini sağlamak (Koçer, 2019).

#### **2.4.1.1.2. Kariyer Planlamanın Bireysel Faydaları**

◆ Daha iyi bir iş neticesinden elde edilen maddi gelirin artması, bu doğrultuda sorumlulukların artması, daha hareketli bir yaşam ve bu hareketliliğin verimi arttırması.

◆ Bireysel gelişime katkı verir.

◆ Güdülerini harekete geçirir.

◆ Bireysel tatmini kolaylaştırır.

◆ Bireyin potansiyelinden yöneticilerin bilgi sahibi olmasını sağlar.

◆ Bireyin kariyer hedefleri doğrultusunda, yeteneklerini harekete geçirmelerini sağlar (Albayrak, 2007):

#### **2.4.1.2. Örgütsel Kariyer Planlama**

İşgücünün ihtiyaçlarının tespit edilerek kariyer hedefine erişimi kolaylaştıracak planların yapılması, stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması sürecidir (Aytaç, 1997).

Kariyer yönetimi süreğenlik arz eden bir işlemdir. Bilgi, çalışanların hem kendilerinin hem de etraflarında yaşananların farkında olsunlar diye toplanır, bu yönde belirlenen hedeflere ulaşmak için stratejiler oluşturulur, planlar uygulanır ve böylece süreklilik arz eden kariyer yönetimi için daha fazla geri bildirim sağlanır (Ünver, 2005).

Birey kariyer planlaması yaparken bütün sorumluluğun kendisinde olduğunun farkında olmalı, örgüt ise yaptığı işten memnun olduğu personelini elinde tutmak için personelin kariyer hedefini örgüt hedefleriyle örtüşür hale getirmelidir (Tuncerli, 2014). Bu plan yapılırken öncelikle örgüt sektörel hedeflerini belirlemeli, insan kaynağını bu doğrultuda seçmeli, mesleki uzmanlıklarını eğitimler düzenleyerek arttırmalıdır (Albayrak, 2007).

Örgütsel anlamda kariyer hedeflerinin geliştirilmesi için bazı davranışsal gerekliliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar: (Parvaiz ve Ahmed, 2016; Yaşar, 2019)

◆ Çalışan motivasyonunu arttırılması

◆ Örgütün çalışan personelinin bireysel özelliklerini bilmesi

◆ Çalışanların verimini arttırmak için teşvik programlarının uygulanması

◆ Örgütün vizyonu doğrultusunda, personelin örgütsel davranış biçimlerinin gelişmesine destek verilmesi

#### 2.4.1.2.1. Kariyer Planlamasının Örgütsel Amaçları

◆ Örgütün, hedeflerine ulaşabilmek için insan kaynağının tam kapasite çalışmak adına gerekli olan imkanları sağlamak.

- ◆ İş gücünün doyum ve iş huzurunu yerine getirmek
- ◆ Örgütün gider kalemlerini azaltmak.
- ◆ Örgütsel sadakat ve aidiyet duygusunu sağlamak.
- ◆ İnsan kaynaklarının en verimli şekilde kullanılmasını sağlamak.
- ◆ Personelin iş verimi konusunda potansiyelini arttırmak.
- ◆ Dezavantajlı gruplara kariyer gelişimlerinde destek sağlamak. (Aytaç, 1997).

#### 2.4.1.2.2. Kariyer Planlamasının Örgütsel Faydaları

Bu faydalar şu şekilde sıralanabilir (Aytaç, 2005):

◆ **İşgücü Çeşitliliğine Yardımcı Olmak:** İş gücüne mesleki becerilerini çeşitlendirecek meslek eğitimleri verilir. Böylece geleceğe yönelik beklentilerinin karşılanması için kendilerini geliştirme imkânı sunulur.

◆ **İş Sadakatini Sağlamak:** Çalışanların kariyer geleceklerine olan dikkatlerini ve ilgilerini arttırmak, örgüte olan bağlılıklarını pekiştirir.

◆ **Terfi Edecekleri Belirlemek:** Örgütün büyüme hedefleri, emeklilik ya da istifa etmek gibi, farklı sebeplerle boşalacak olan konumlara terfi ettirilmesi düşünülen personellerin becerilerinin geliştirilmesine destek olunur.

◆ **Yer Planlamasını Oluşturmak:** Örgütün ihtiyaç duyduğu personel sayısını belirlemek.

◆ **Eşit İş ve Eşit Ücret Yaratmak:** Eşit iş fırsatı, liyakat sahibi iş gücünü işe alma, iş gücünün yetenek ve becerilerine uygun pozisyonlara yerleştirme metotları ile terfi ve kariyer değişimi ile ilgilidir. Kariyer planlama sistemi, ücret politikasının adaletli uygulanmasını olanaklı kılar.

◆ **Hedef Belirlemeyi Kolaylaştırmak:** İyi tasarlanan ve iyi uygulanan bir kariyer süreci, kariyer hedefleri doğrultusunda yapılan planlamaları kolay hale getirir.

◆ **Örgütsel Hareketliliği Sağlamak:** Tüm iş görenlerin yatay ve dikey hareketliliğine imkan sunar.

◆ **Ekip Oluşturmak:** Kariyer geliştirme yolunda oluşturulacak ekipler, sahip olunan kaynakların ve sistemlerin daha etkili şekilde kullanılabilmesine yardımcı olur.

◆ **Performans Yönetmek:** Performans ve gelişime bağlı olarak ücret yönetimi, bireylerin ihtiyaçları ve planlarıyla doğru çalıştırılması gerekliliğiyle ilgili yöneticilere fırsat verir.

Bireysel ve örgütsel kariyer planlaması karşılaştırıldığında, kavramlar arası bağ olduğu görülmektedir (Baysak Eroğlu, 1995). Çalışanların mesleki eksikliklerinin tespitini doğru yapmak, örgüt içerisinde liyakate uygun terfi politikaları izlemek, çalışanlara danışmanlık hizmeti vermek, rotasyon, iş çeşitliliğini arttırıcı politikalar ortaya koymak, çalışanlara örgüt hedefleriyle bağlantılı ortak gelecek hedefleri koyarak bu yönde eğitilmelerini sağlayarak gelişimlerini desteklemek kariyer planlamada ki örgütsel sorumluluklarken (Öztürk ve Teber, 2006), etkin bir kariyer planlaması konusunda çalışanların sorumlu olduğu faaliyetler bireyin kendi ihtiyaçlarını, güçlü ve zayıf yanlarını, kişisel hedeflerini belirlemek, örgütün sağladığı fırsatlardan istifade ederek kendisine yararlı olabilecek tüm eğitimsel uygulamalardan faydalanmak şeklinde sıralanabilir (Albayrak, 2007).

### **3. MATERYAL VE YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmamızın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analizi ayrı başlıklar altında açıklanmaktadır.

#### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırma modeli betimsel nitelikte ilişkişel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Araştırma modelimize göre Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeylerinin kariyer planlama tutumlarına etkisi araştırma modelinde ortaya koyulmaktadır.

#### **3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Burada örnekleme girme konusunda evrende ki tüm bireylerin eşit derecede şansa sahip olması için bu örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Özman, 2022).

Araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan yaklaşık 1500 Sportif Eğitim Uzmanı oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise random yöntemi ile seçilmiş ve gönüllülük esası doğrultusunda ulaşılan 290 Sportif Eğitim Uzmanı oluşturmaktadır.

#### **3.3. Verilerin Toplama Yöntemleri**

Araştırmamızda veri toplamak için hazırlanan ölçekler online form şeklinde tasarlanmış ve kişisel verilerin korunması kanununa uygun şekilde mesaj gönderme yöntemiyle örnekleme gruplarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Mesajlarda ölçeğin nasıl doldurulacağı ile ilgili bilgilendirmeler yapılmıştır. Bu yöntemle 290 adet veri toplanmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ölçek formunun seçiminde ve tasarımında araştırmanın en iyi şekilde gerçekleşmesini sağlamak ve ortaya koyulan hipotezleri test edebilmek adına son derecede öz verili çalışılmıştır. Ölçek sorularının amaca uygun olarak yeterli sayıda olduğu görülmektedir.

Araştırmada üç bölümden oluşan ölçek formu kullanılmıştır. İlk bölümde örneklem grubunun demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur.

İkinci bölümde Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından geliştirilen Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 5 alt boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum olmak üzere 5'li likertten oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde Weis ve Ark. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. İçsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyut ve 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi ölçekte cevaplar, 1-Hiç memnun değilim ile 5-Tam memnunum arasında değişmektedir.

#### **3.4.1. Kişisel Bilgi Formu**

Kişisel bilgi formunda örneklem grubuna yöneltilen 6 soru bulunmaktadır. Kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, medeni durumu ve görev yeri bilgilerini içeren sorular yöneltilmiştir.

#### **3.4.2. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ)**

Kariyer Planlama Ölçeği;

- ◆ Kariyer Farkındalığı: (1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15),
- ◆ Mesleki Farkındalık: (12, 13, 14, 17),
- ◆ Kariyere Yönelik İnanç: (20, 21, 22, 23),

- ◆ Seçimin Doğruluğu: (2, 3, 6),
- ◆ Eğitimin Yeterliliğine: (16, 18, 19) yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Bu ölçek çalışmamızın amaçlarına ulaşma konusunda tüm detayları içermektedir

### **3.4.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)**

- ◆ İşin kendisi, yükselme, terfi ve başarı gibi içsel doyumunu ifade eden niteliklere yönelik (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) 12 soru,
- ◆ İşletme politikası, denetim, yönetim ve ücretle gibi dışsal doyumunu ifade eden niteliklere yönelik (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) 8 sorudan oluşmaktadır.

### **3.5. Verilerin Analiz Yöntemi**

Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak verilerin normallik dağılımına bakılmıştır. İstatistiki işlemlerin ardından ölçek boyutlarının basıklık çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 sınırları içerisinde olduğu ve veri setinin normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2010). Normal dağılım gösteren veri seti için parametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda ikili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu karşılaştırmalarda One Way ANOVA testi kullanılmıştır. Ölçek boyutları ve arasındaki ilişkiye ait istatistiki işlemler için Pearson Correlations, ilişkiler arası yordayıcı rolü belirlemek amacıyla çoklu regression analizi uygulanmıştır.

## 4. BULGULAR

**Tablo 4.1: Araştırma grubuna ait demografik bilgiler (n=290 olacak)**

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	74	25,5
	Erkek	216	74,5
Yaş	26-30 yaş	24	8,3
	31-35 yaş	86	29,7
	36-40 yaş	146	50,3
	41 ve üzeri yaş	34	11,7
Eğitim Seviyesi	Lisans	244	84,1
	Yüksek Lisans	46	15,9
Meslekteki Görev Süresi	5-10 yıl	130	44,8
	11-15 yıl	141	48,6
	16 yıl ve üzeri	19	6,6
Medeni Durum	Evli	222	76,6
	Bekar	68	23,4
Görev Yeri	Merkez teşkilat	52	17,9
	Taşra teşkilatı	238	82,1

Tablo 4.1.'de araştırmaya konu olan katılımcıların demografik bilgilerine ait verilere yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların 74 (%25,5)'ünün kadın, 216 (%74,5)'sının erkek olduğu; 24 (%8,3)'ünün 26-30 yaş, 86 (%29,7)'sının 31-35 yaş, 146 (%50,3)'sının 36-40 yaş ve 34 (%11,7)'ünün 41 yaş ve üzeri olduğu; 244( %84,1)'ünün lisans mezunu ve 46 (%15,9)'sının yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 130 (%44,8)'u 5-10 yıldır çalışmakta, 141(%48,6)'i 11-15 yıldır çalışmakta ve 19 (%6,6)'u 16 ve üzeri yıldır çalışmaktadır. Ayrıca, katılımcıların 222 (%76,6)'si evli, 68 (%23,4)'i bekârdır. Katılımcıların 52 (%17,9)'si merkez teşkilatta çalışırken, 238 (%82,1)'i taşra teşkilatında çalışmaktadır.

**Tablo 4.2: Ölçek puan dağılımları (MİDÖ ve KPÖ) n=290**

Ölçekler	Madde	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
İç Tatmin	12	3,27	0,78	-0,18	0,14	,906
Dış Tatmin	8	2,99	0,68	-0,03	0,99	,771
MİDÖ toplam	20	3,16	0,71	-0,18	0,47	,925
Kariyer Farkındalığı	9	2,13	0,72	0,94	1,76	,880
Mesleki Farkındalık	4	1,99	0,83	1,18	1,84	,886
Kariyere Yönelik İnanç	4	2,30	0,86	0,66	0,39	,779
Seçimin Doğruluğu	3	2,45	0,96	0,61	-0,07	,783
Eğitimin Yeterliliği	3	2,41	0,95	0,56	-0,07	,749
KPÖ toplam	23	2,21	0,71	0,83	1,64	,943



Tablo 4.2'de örneklem grubunun MİDÖ ve alt boyutları ve KPÖ ve alt boyutlarına ait ortalama puan, standart sapma, basıklık, çarpıklık ve iç tutarlık kat sayıları sunulmuştur. MİDÖ'de en yüksek ortalama puan iç tatminde görülmüşken (3,27±0,78), en düşük ortalama puan dış tatminde görülmüştür (2,99±0,68). KPÖ'de ise en yüksek ortalama puan kariyere yönelik inanç alt boyutunda (2,30±0,86), en düşük ortalama ise mesleki farkındalıktır (1,99±0,83). Ayrıca, katılımcıların MİDÖ ve KPÖ'den elde ettikleri toplam puanlarının normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Bu katsayılara ilişkin değerler Tablo 2'de görüldüğü üzere verilerin normal dağılım varsayımını sağlamaktadır. İç tutarlık katsayıları incelendiğinde ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.3: MİDÖ ve KPÖ Puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları**

Ölçekler	Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	Sd.	t	p																																																																																												
İç Tatmin	Kadın	74	3,29	0,79	288	0,767	0,44																																																																																												
	Erkek	216	3,21	0,74				Dış Tatmin	Kadın	74	3,00	0,69	288	0,470	0,64	Erkek	216	2,96	0,67	MİDÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	3,17	0,72	288	0,685	0,49	Erkek	216	3,11	0,68	Kariyer Farkındalığı	Kadın	74	2,13	0,75	288	0,352	0,73	Erkek	216	2,10	0,63	Mesleki Farkındalık	Kadın	74	1,99	0,88	288	0,008	0,99	Erkek	216	1,99	0,66	Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	74	2,33	0,90	288	1,002	0,32	Erkek	216	2,22	0,74	Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76	Erkek	216	2,48	0,97	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75
Dış Tatmin	Kadın	74	3,00	0,69	288	0,470	0,64																																																																																												
	Erkek	216	2,96	0,67				MİDÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	3,17	0,72	288	0,685	0,49	Erkek	216	3,11	0,68	Kariyer Farkındalığı	Kadın	74	2,13	0,75	288	0,352	0,73	Erkek	216	2,10	0,63	Mesleki Farkındalık	Kadın	74	1,99	0,88	288	0,008	0,99	Erkek	216	1,99	0,66	Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	74	2,33	0,90	288	1,002	0,32	Erkek	216	2,22	0,74	Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76	Erkek	216	2,48	0,97	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61								
MİDÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	3,17	0,72	288	0,685	0,49																																																																																												
	Erkek	216	3,11	0,68				Kariyer Farkındalığı	Kadın	74	2,13	0,75	288	0,352	0,73	Erkek	216	2,10	0,63	Mesleki Farkındalık	Kadın	74	1,99	0,88	288	0,008	0,99	Erkek	216	1,99	0,66	Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	74	2,33	0,90	288	1,002	0,32	Erkek	216	2,22	0,74	Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76	Erkek	216	2,48	0,97	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61																				
Kariyer Farkındalığı	Kadın	74	2,13	0,75	288	0,352	0,73																																																																																												
	Erkek	216	2,10	0,63				Mesleki Farkındalık	Kadın	74	1,99	0,88	288	0,008	0,99	Erkek	216	1,99	0,66	Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	74	2,33	0,90	288	1,002	0,32	Erkek	216	2,22	0,74	Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76	Erkek	216	2,48	0,97	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61																																
Mesleki Farkındalık	Kadın	74	1,99	0,88	288	0,008	0,99																																																																																												
	Erkek	216	1,99	0,66				Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	74	2,33	0,90	288	1,002	0,32	Erkek	216	2,22	0,74	Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76	Erkek	216	2,48	0,97	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61																																												
Kariyere Yönelik İnanç	Kadın	74	2,33	0,90	288	1,002	0,32																																																																																												
	Erkek	216	2,22	0,74				Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76	Erkek	216	2,48	0,97	Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61																																																								
Seçimin Doğruluğu	Kadın	74	2,44	0,97	288	-0,312	0,76																																																																																												
	Erkek	216	2,48	0,97				Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89	Erkek	216	2,40	0,86	KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61																																																																				
Eğitimin Yeterliliği	Kadın	74	2,41	0,98	288	0,135	0,89																																																																																												
	Erkek	216	2,40	0,86				KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75	Erkek	216	2,19	0,61																																																																																
KPÖ <sub>toplam</sub>	Kadın	74	2,22	0,74	288	0,322	0,75																																																																																												
	Erkek	216	2,19	0,61																																																																																															

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere katılımcıların MİDÖ ve KPÖ puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ( $p>0,05$ ). Diğer bir deyişle "kadın" ve "erkek" katılımcıların MİDÖ ve KPÖ ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 4.4: MİDÖ ve KPÖ Puanlarının yaşa göre ANOVA test sonuçları**

Ölçekler	Yaş	n	Ort.	Ss.	F	p	Fark
İç Tatmin	<sup>a</sup> 26-30 yaş	24	3,70	0,72	2,833	<b>0,04*</b>	a>b a>c
	<sup>b</sup> 31-35 yaş	86	3,22	0,82			
	<sup>c</sup> 36-40	146	3,24	0,77			
	<sup>d</sup> 41 ve üzeri	34	3,21	0,65			
Dış Tatmin	26-30 yaş	24	3,45	0,83	4,305	<b>0,01*</b>	a>b a>c a>d
	31-35 yaş	86	2,98	0,64			
	36-40 yaş	146	2,92	0,64			
	41 ve üzeri	34	2,95	0,75			
MİDÖ toplam	26-30 yaş	24	3,60	0,73	3,577	<b>0,01*</b>	a>b a>c a>d
	31-35 yaş	86	3,12	0,72			
	36-40 yaş	146	3,11	0,70			
	41 ve üzeri	34	3,11	0,65			
Kariyer Farkındalığı	26-30 yaş	24	1,66	0,56	6,868	<b>0,00**</b>	c>a c>b
	31-35 yaş	86	2,01	0,66			
	36-40 yaş	146	2,28	0,76			
	41 ve üzeri yaş	34	2,08	0,61			
Mesleki Farkındalık	26-30 yaş	24	1,77	0,67	1,468	0,22	-
	31-35 yaş	86	1,97	0,76			
	36-40 yaş	146	2,07	0,91			
	41 ve üzeri yaş	34	1,84	0,70			
Kariyere Yönelik İnanç	26-30 yaş	24	1,63	0,58	8,963	<b>0,00**</b>	b>a c>a d>a
	31-35 yaş	86	2,17	0,82			
	36-40 yaş	146	2,50	0,84			
	41 ve üzeri yaş	34	2,28	0,92			
Seçimin Doğruluğu	26-30 yaş	24	1,76	0,87	7,474	<b>0,00**</b>	c>a d>a c>b
	31-35 yaş	86	2,29	0,89			
	36-40 yaş	146	2,65	0,95			
	41 ve üzeri yaş	34	2,50	1,01			
Eğitimin Yeterliliği	26-30 yaş	24	2,04	0,91	1,527	0,21	-
	31-35 yaş	86	2,39	0,91			
	36-40 yaş	146	2,45	0,97			
	41 ve üzeri yaş	34	2,54	0,93			
KPÖ toplam	26-30 yaş	24	1,74	0,57	6,498	<b>0,00**</b>	c>a
	31-35 yaş	86	2,12	0,66			
	36-40 yaş	146	2,35	0,73			
	41 ve üzeri yaş	34	2,19	0,62			

\*\*p<0.01, \*p<0.05

Tablo 4.4. incelendiğinde “yaş” değişkenine bağlı olarak, “iç tatmin” [ $F_{(3-286)}= 2,833$ ,  $p<0,05$ ], “dış tatmin” [ $F_{(3-286)}= 4,305$ ,  $p<0,05$ ] ve MİDÖ toplam [ $F_{(3-286)}= 3,577$ ,  $p<0,05$ ] gruplar arası puanı bakımından anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. TUKEY HSD testi sonuçlarına göre bu farklılıkların iç tatmin, dış tatmin ve ölçek toplam puanları bakımından 26-30 yaş olanların lehine anlamlı olduğu görülmektedir.

“kariyer farkındalığı” [ $F_{(3-286)}=6,868$ ,  $p<0,01$ ], “kariyere yönelik inanç” [ $F_{(3-286)}= 8,963$ ,  $p<0,01$ ], “seçimin doğruluğu” [ $F_{(3-286)}= 7,474$ ,  $p<0,01$ ] ve KPÖ toplam [ $F_{(3-286)}= 6,498$ ,  $p<0,01$ ] gruplar arası puanı bakımından anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. TUKEY HSD testi sonuçlarına göre kariyer farkındalığında 36-40 yaş lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Kariyere yönelik inançta, 31-35 yaş, 36-40 yaş, 41 ve üzeri yaş ortalama puanlarının 26-30 yaş olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Seçimin doğruluğunda, 36-40 yaş, 41 ve üzeri yaş puanlarının 26-30 yaş olanlardan, 36-40 yaş olanların ise 31-35 yaş olanlardan yüksek olduğu görülmüştür. KPÖ toplamda ise, 36-40 yaş olanların lehine anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır.

**Tablo 4.5: MİDÖ ve KPÖ Puanlarının eğitim seviyesine göre t-testi sonuçları**

Ölçekler	Eğitim Seviyesi	n	Ort.	Ss.	Sd.	t	p
İç Tatmin	Lisans	244	3,30	0,80	288	1,479	0,14
	Yüksek Lisans	46	3,11	0,67			
Dış Tatmin	Lisans	244	3,00	0,68	288	0,637	0,52
	Yüksek Lisans	46	2,93	0,69			
MİDÖ toplam	Lisans	244	3,18	0,72	288	1,217	0,22
	Yüksek Lisans	46	3,04	0,65			
Kariyer Farkındalığı	Lisans	244	2,10	0,73	288	-1,461	0,15
	Yüksek Lisans	46	2,27	0,68			
Mesleki Farkındalık	Lisans	244	1,98	0,82	288	-0,425	0,67
	Yüksek Lisans	46	2,04	0,89			
Kariyere Yönelik İnanç	Lisans	244	2,26	0,84	288	-2,037	<b>0,04*</b>
	Yüksek Lisans	46	2,54	0,94			
Seçimin Doğruluğu	Lisans	244	2,37	0,93	288	-3,550	<b>0,00**</b>
	Yüksek Lisans	46	2,91	1,04			
Eğitimin Yeterliliği	Lisans	244	2,39	0,94	288	-0,652	0,51
	Yüksek Lisans	46	2,49	0,98			
KPÖ toplam	Lisans	244	2,18	0,71	288	-1,839	0,07
	Yüksek Lisans	46	2,39	0,69			

\*\* $p<0,01$ , \* $p<0,05$

Katılımcıların eğitim seviyelerine ilişkin yapılan analizde, “Kariyere yönelik inanç” [ $t(288)=-2,037$ ;  $p<0,05$ ] ve “Seçimin doğruluğu” [ $t(288)=-3,550$ ;  $p<0,01$ ] puanları arasında anlamlı farklılık görülürken, diğer alt boyutlarda istatistiksel anlamlılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Her iki boyutta da yüksek lisans mezunlarının ortalama puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5).

**Tablo 4.6: MİDÖ ve KPÖ Puanlarının görev süresine göre ANOVA test sonuçları**

Ölçekler	Görev Süresi	n	Ort.	Ss.	F	p	Fark
İç Tatmin	5-10 yıl	130	3,33	0,81	1,363	0,26	-
	11-15 yıl	141	3,19	0,77			
	16 yıl ve üzeri	19	3,41	0,59			
Dış Tatmin	5-10 yıl	130	3,03	0,73	1,268	0,28	-
	11-15 yıl	141	2,93	0,64			
	16 yıl ve üzeri	19	3,14	0,62			
MİDÖ toplam	5-10 yıl	130	3,21	0,74	1,433	0,24	-
	11-15 yıl	141	3,09	0,70			
	16 yıl ve üzeri	19	3,31	0,57			
Kariyer Farkındalığı	<sup>a</sup> 5-10 yıl	130	1,94	0,60	8,229	<b>0,00**</b>	b>a
	<sup>b</sup> 11-15 yıl	141	2,29	0,80			
	16 yıl ve üzeri	19	2,16	0,64			
Mesleki Farkındalık	5-10 yıl	130	1,92	0,72	1,338	0,26	-
	11-15 yıl	141	2,07	0,93			
	16 yıl ve üzeri	19	1,87	0,66			
Kariyere Yönelik İnanç	<sup>a</sup> 5-10 yıl	130	2,03	0,74	12,592	<b>0,00**</b>	b>a
	<sup>b</sup> 11-15 yıl	141	2,53	0,87			
	16 yıl ve üzeri	19	2,47	1,06			
Seçimin Doğruluğu	<sup>a</sup> 5-10 yıl	130	2,27	0,93	4,162	<b>0,02*</b>	b>a
	<sup>b</sup> 11-15 yıl	141	2,58	0,95			
	16 yıl ve üzeri	19	2,68	1,10			
Eğitimin Yeterliliği	5-10 yıl	130	2,37	0,89	0,661	0,52	-
	11-15 yıl	141	2,42	0,99			
	16 yıl ve üzeri	19	2,63	1,06			
KPÖ toplam	<sup>a</sup> 5-10 yıl	130	2,05	0,62	6,247	<b>0,00**</b>	b>a
	<sup>b</sup> 11-15 yıl	141	2,35	0,76			
	16 yıl ve üzeri	19	2,29	0,69			

\*\*p<0,01, \*p<0,05

Katılımcıların görev süreleri ile ölçek puanları arasında yapılan analizde, “kariyer farkındalığı” [ $F_{(2-287)} = 8,229$ ,  $p < 0,01$ ], “kariyere yönelik inanç” [ $F_{(2-287)} = 12,592$ ,  $p < 0,01$ ], “Seçimin doğruluğu” [ $F_{(2-287)} = 4,162$ ,  $p < 0,05$ ] ve KPÖ toplam [ $F_{(2-287)} = 6,247$ ,  $p < 0,01$ ] puanlarına göre “11-15 yıl” ve “5-10 yıl” arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ( $p > 0,05$ ). Yapılan TUKEY HSD testi sonuçlarına göre çalışma süresi “11-15 yıl” olanların ortalama puanları “5-10 yıl” olanlardan daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.6).

**Tablo 4.7: MİDÖ ve KPÖ Puanlarının medeni duruma göre t-testi sonuçları**

Ölçekler	Medeni durum	n	Ort.	Ss.	Sd.	t	p
İç Tatmin	Evli	222	3,25	0,76	288	-0,827	0,41
	Bekar	68	3,33	0,86			
Dış Tatmin	Evli	222	2,98	0,63	288	-0,337	0,74
	Bekar	68	3,01	0,84			
MİDÖ <sub>toplam</sub>	Evli	222	3,14	0,68	288	-0,674	0,50
	Bekar	68	3,21	0,82			
Kariyer Farkındalığı	Evli	222	2,18	0,72	288	2,154	<b>0,03*</b>
	Bekar	68	1,96	0,70			
Mesleki Farkındalık	Evli	222	2,00	0,86	288	0,353	0,72
	Bekar	68	1,96	0,72			
Kariyere Yönelik İnanç	Evli	222	2,40	0,87	288	3,506	<b>0,00**</b>
	Bekar	68	1,99	0,74			
Seçimin Doğruluğu	Evli	222	2,53	0,96	288	2,620	<b>0,01*</b>
	Bekar	68	2,19	0,94			
Eğitimin Yeterliliği	Evli	222	2,42	0,98	288	0,413	0,68
	Bekar	68	2,37	0,84			
KPÖ <sub>toplam</sub>	Evli	222	2,26	0,71	288	2,203	<b>0,03*</b>
	Bekar	68	2,05	0,67			

\*\*p<0,01, \*p<0,05

Katılımcıların medeni durumları ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına göre, MİDÖ ve alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken ( $p>0,05$ ), “kariyer farkındalığı” [ $t(288)=-2,154$ ,  $p<0,05$ ], “kariyere yönelik inanç” [ $t(288)=3,506$ ,  $p<0,01$ ], “Seçimin doğruluğu” [ $t(288)=2,620$ ,  $p<0,05$ ] ve KPÖ<sub>toplam</sub> [ $t(288)=2,203$ ,  $p<0,05$ ] puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde, evli olanların bekar olanlara göre ortalama puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7).

**Tablo 4.8. MİDÖ ve KPÖ Puanlarının görev yerine göre t-testi sonuçları**

Ölçekler	Görev Yeri	n	Ort.	Ss.	Sd.	t	p
İç Tatmin	Merkez teşkilat	52	3,33	0,80	288	0,686	0,49
	Taşra Teşkilatı	238	3,25	0,78			
Dış Tatmin	Merkez teşkilat	52	3,13	0,76	288	1,595	0,11
	Taşra Teşkilatı	238	2,96	0,67			
MİDÖ toplam	Merkez teşkilat	52	3,25	0,75	288	1,063	0,29
	Taşra Teşkilatı	238	3,13	0,70			
Kariyer Farkındalığı	Merkez teşkilat	52	2,05	0,59	288	-0,826	0,41
	Taşra Teşkilatı	238	2,14	0,75			
Mesleki Farkındalık	Merkez teşkilat	52	1,99	0,78	288	-0,048	0,96
	Taşra Teşkilatı	238	1,99	0,84			
Kariyere Yönelik İnanç	Merkez teşkilat	52	2,12	0,82	288	-1,695	0,09
	Taşra Teşkilatı	238	2,34	0,87			
Seçimin Doğruluğu	Merkez teşkilat	52	2,28	0,90	288	-1,456	0,15
	Taşra Teşkilatı	238	2,49	0,98			
Eğitimin Yeterliliği	Merkez teşkilat	52	2,47	0,92	288	0,493	0,62
	Taşra Teşkilatı	238	2,40	0,95			
KPÖ toplam	Merkez teşkilat	52	2,14	0,63	288	-0,869	0,39
	Taşra Teşkilatı	238	2,23	0,72			

Tablo 4.8'de görüldüğü üzere katılımcıların MİDÖ ve KPÖ puanları görev yeri değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ( $p>0,05$ ). Merkez teşkilatında çalışan ve taşra teşkilatında çalışan katılımcıların MİDÖ ve KPÖ ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 4.9: MİDÖ ve KPÖ ortalama puanları arasında korelasyon sonuçları (n=290)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İç Tatmin (1)	1								
Dış Tatmin (2)	,830**	1							
MİDÖ toplam (3)	,977**	,930**	1						
Kariyer Farkındalığı (4)	-,519**	-,419**	-,503**	1					
Mesleki Farkındalık (5)	-,421**	-,303**	-,393**	,768**	1				
Kariyere Yönelik İnanç (6)	-,493**	-,408**	-,481**	,788**	,587**	1			
Seçimin Doğruluğu (7)	-,516**	-,459**	-,516**	,661**	,451**	,633**	1		
Eğitimin Yeterliliği (8)	-,425**	-,371**	-,422**	,626**	,572**	,672**	,509**	1	
KPÖ toplam (9)	-,563**	-,462**	-,548**	,949**	,815**	,876**	,757**	,774**	1

\*\* .  $p=0,01$ .

Araştırmada kullanılan ölçeklerin toplam puan ve alt boyut ortalamalarının birbirleri ile olan korelasyonu incelenmiştir. Yapılan analize göre KPÖ toplam ve alt boyutları ile MİDÖ toplam ve alt boyutları arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Özellikle en yüksek ilişkiler olarak, KPÖ<sub>toplam</sub> ile iç tatmin ( $r=-,563$ ), KPÖ<sub>toplam</sub> ile MİDÖ<sub>toplam</sub> ( $r=-,548$ ) ve kariyer farkındalığı ile iç tatmin arasında ( $r=-,519$ ) orta düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 9).

**Tablo 4.10: MİDÖ ve KPÖ arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3,868	,158	-	24,434	.000	-	-
İç tatmin	-,523	,079	-,577	-6,604	.000	-,563	-,363
Dış tatmin	,018	,090	,017	,196	.844	-,462	,012
R= 0,563		R <sup>2</sup> = 0.312					
F <sub>(2, 287)</sub> = 66,633		P= .000					

İş doyumu ölçeği boyutlarına göre kariyer planlanmasının yordanmasına ilişkin Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonuçlarına göre, “iç tatmin” ile KPÖ arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişkinin ( $r=-,563$ ) olduğu, ancak diğer değişken kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=-0,363$  olarak hesaplandığı görülmektedir. “dış tatmin” ve KPÖ arasında hesaplanan negatif ve orta ikili korelasyonun ( $r=-462$ ) ise diğer değişken kontrol edildiğinde pozitif ve düşük düzeyde  $r=, 012$  olduğu görülmektedir. İç tatmin ve dış tatmin değişkenleri birlikte KPÖ’deki toplam varyansın %31’ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, iç tatminin KPÖ üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüş olup, dış tatmin değişkeni önemli bir etkiye sahip değildir. Regresyon analizi sonuçlarına göre KPÖ’nün yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$KPÖ=3,868-,523iç\ tatmin+,018dış\ tatmin$$

## 5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, bulgular ışığında literatürde yer alan benzer çalışmalara ait sonuçlar tartışılmıştır.

Katılımcıların demografik bilgileri analiz edildiğinde 74 (%25,5)'ünün kadın, 216 (%74,5)'sının erkek olduğu; 24 (%8,3)'ünün 26-30 yaş, 86 (%29,7)'sının 31-35 yaş, 146 (%50,3)'sının 36-40 yaş ve 34 (%11,7)'ünün 41 yaş ve üzeri olduğu; 244( %84,1)'ünün lisans mezunu ve 46 (%15,9)'sının yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 130 (%44,8)'u 5-10 yıldır çalışmakta, 141(%48,6)'i 11-15 yıldır çalışmakta ve 19 (%6,6)'u 16 ve üzeri yıldır çalışmaktadır. Ayrıca, katılımcıların 222 (%76,6)'si evli, 68 (%23,4)'i bekârdır. Katılımcıların 52 (%17,9)'si merkez teşkilatta çalışırken, 238 (%82,1)'i taşra teşkilatında çalışmaktadır (Tablo 4.1).

Katılımcıların MİDÖ ile KPÖ ve alt boyutları puanları incelendiğinde MİDÖ'de en yüksek ortalama puan iç tatminde görülmüşken en düşük ortalama puan dış tatminde görülmüştür. KPÖ'de ise en yüksek ortalama puan kariyere yönelik inanç alt boyutunda, en düşük ortalama ise mesleki farkındalıktadır (Tablo 4.2).

Cinsiyet değişkeninin katılımcıların iş doyum düzeyleri ve kariyer planlama tutumları üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı görülmektedir (Tablo 4.3).

Yaş değişkenine göre katılımcıların iş doyum düzeylerinde iç ve dış tatmin alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülürken, iç tatmin, dış tatmin ve ölçek toplam puanlarına bakıldığında diğer yaş gruplarına göre 26-30 yaşın lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre katılımcıların kariyer farkındalığı, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edildiği görülmektedir. Kariyer farkındalığı alt boyutunda 36-40 yaş lehine anlamlı farklılık, kariyere yönelik inanç alt boyutunda diğer yaş değişkenlerinin 26-30 yaş olanlara göre daha yüksek olduğu, seçimin doğruluğu alt boyutunda 36-40 yaş, 41 ve üzeri yaş puanlarının 26-30 yaş olanlardan, 36-40 yaş olanların ise 31-35 yaş olanlardan yüksek olduğu görülmektedir. KPÖ'de ise toplamda 36-40 yaş olanların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 4.4).



Eğitim seviyesi değişkenine göre KP ve MİDO puanlarına bakıldığında; KP’ de ‘‘kariyere yönelik inanç’’ ve ‘‘seçimin doğruluğu’’ alt boyutları ile MİDÖ ve alt boyutlarında yüksek lisans mezunları lehinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, her iki boyutta da puanlar yüksek lisans mezunları lehinedir. (Tablo 4.5).

Görev süreleri değişkenine göre katılımcıların kariyer farkındalığı, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu alt boyutlarında ‘‘5-10 yıl’’ ile ‘‘11-15 yıl’’ yıl arasında anlamlı farklılık olduğu görülürken, diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olmayıp, çalışma süresi ‘‘11-15 yıl’’ olanların ortalama puanları ‘‘5-10 yıl’’ olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 4.6).

Medeni durum değişkenine göre katılımcıların MİDÖ ve alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmazken, kariyer farkındalığı, kariyere yönelik inanç, seçimin doğruluğu alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Evli olanların bekar olanlara göre bu alt boyutlarda ortalama puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 4.7).

Görev yeri değişkenine göre merkez teşkilatında çalışan ve taşra teşkilatında çalışan katılımcıların MİDÖ ve KP puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. (Tablo 4.8).

Kariyer planlamanın iş doyumunu üzerine etkisi incelendiğinde, en yüksek ilişkinin KP ile MİDÖ’nn alt boyutu i tatmin arasında olduğu, KP ile MİDÖ ve kariyer farkındalığı ile i tatmin arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmekte ise de, KP ile MİDÖ arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, dolayısıyla kariyer planlamanın iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir (Tablo 4.9)

İş doyumunun kariyer planlaması üzerinde ki etkisine bakıldığında ise, dış tatmin düzeyinin KP üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmezken, i tatmin düzeyinin KP üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Tablo 4.10)

## 5.1. Cinsiyet Değişkeninin MİDÖ ile KPÖ ve Alt boyutlarına Göre İncelenmesi

Çalışmamızda cinsiyet değişkeninin katılımcılar üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Marmara Bölgesi'ne yönelik GSİM' de çalışan personellerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırma yapan Turan (2007), GSGM çalışanlarının iş doyumunu araştıran Tın (2010), Kocaeli GSİM' de görev yapan personellerin çatışma yönetimi ile iş doyumları arasında ki ilişki üzerine araştırma yapan Kara (2011), bağlı spor federasyonlarında ki yöneticilerin yönetim şekillerinin personellerin iş doyumlarına etkisini araştıran Okuyucu (2019) ve Konya GSİM çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumlarına etkilerini inceleyen Öztürk (2022) cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkileyen anlamlı bir değişken olmadığını tespit etmişler, bu sonuçlar çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Farklı sonuçların elde edildiği bazı araştırmalarda ise Baycan (1985)'in farklı meslek gruplarında ki bireylerin iş doyumlarını çeşitli değişkenler açısından inceleyen çalışması, Demir (2002)'in GSGM merkez teşkilatı çalışanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışması, Majeed (2022)'in Karabük GSİM çalışanlarının iş tatminlerini toplam kalite standartları açısından inceleyen çalışması cinsiyet değişkenine göre erkeklerin bayanlardan daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduklarını vurgulamaktadır.

Çalışmamızda cinsiyet değişkeninin katılımcıların kariyer planlama tutumları üzerindeki anlamlı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda kadınların iş hayatları ve kariyer tercihlerini inceleyen Hakim (2006), öğretmenlerin kişisel kariyer planlamaları ile tükenmişlik düzeylerini inceleyen Şahin (2007), GSB'de çalışan uzmanların örgüt uyumları ile bireysel kariyer planlamaları arasında ilişkileri araştırmasına konu edinen Koçer (2019), SBF öğrencilerinin kariyer ve iş bulma endişeleri üzerine çalışma yapan Yılmaz (2022), çalışmamızla benzerlik gösteren sonuçlar elde etmişlerdir. Ancak Anadolu Üniversitesi mezunlarının kariyer algıları konulu çalışma yapan Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu (2013), spor eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama tutumlarına yönelik araştırma yapan Uçar (2020), GSİM personeline yönelik kariyer planlamada duygusal zekanın rolünü araştıran Dilmen (2021), cinsiyet değişkeninin kariyer planlama üzerinde ki etkisi konusunda kadınlar lehine anlamlı sonuçlar elde etmişler, kadınların duygusal durumlarının bu sonucu ortaya çıkarmış olabileceğini vurgulamışlardır.

## 5.2.Yaş Değişkeninin MIDÖ ile KPÖ ve Alt boyutlarına Göre İncelenmesi

Çalışmamızda yaş değişkeninin iş doyumuna etkisine bakıldığında, katılımcıların iş doyum düzeylerinde iç ve dış tatmin alt boyutlarında farklılık olmadığı görülürken, katılımcıların iç tatmin, dış tatmin ve ölçek toplam puanlarına bakıldığında diğer yaş gruplarına göre 26-30 yaş lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Elazığ GSİM’de çalışanlarının iş doyumlarının performansa olan etkisini inceleyen Küçük (2022), yapmış olduğu araştırmasında elde ettiğimiz sonuca benzer bir sonuç elde etmiş, 21 – 30 yaş grubu çalışanların diğer yaş grubu çalışanlarına oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını, bu duruma ise mesleğe yeni başlamış olmanın vermiş olduğu heyecanın sebep olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, araştırmamızın sonucunu destekler niteliktedir. GSGM çalışanlarının iş doyumunu araştıran Tın (2010), Kocaeli GSİM personellerin çatışma yönetimi ile iş doyumları arasında ki ilişki üzerine araştırma yapan Kara (2011), bağlı spor federasyonlarında ki yöneticilerin yönetim şekillerinin personellerin iş doyumlarına etkisini araştıran Okuyucu (2019), yapmış oldukları çalışmalarda yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi üzerinde anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Çimen ve Şahin (2000)’in bir kamu kurumunda çalışan sağlık personellerinin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik çalışması, Yılmaz ve Işık (2004)’in Manisa ilinde esnek çalışma düzeninin çalışanların iş doyumlarına etkilerini incelediği araştırması, Toker (2007)’in İzmir ilinde 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının demografik özelliklerinin iş doyumlarına etkilerini araştırdığı çalışması, Koç (2019)’un GSİM’de görev yapan personellerin paternalist liderlik ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışması, yaşın ilerlemesine bağlı olarak iş doyum seviyesinin yükseldiğini belirtmiş, bunun nedenini ise deneyime bağlı olarak uyumun da artması olarak ifade etmişlerdir.

Çalışmamızda yaş değişkeninin kariyer planlama tutumu üzerinde ki etkisine bakıldığında, kariyer farkındalığı alt boyutunda 36-40 yaş lehine anlamlı farklılık, kariyere yönelik inanç alt boyutunda diğer yaş değişkenlerinin 26-30 yaş olanlara göre daha yüksek olduğu, seçimin doğruluğu alt boyutunda 36-40 yaş ile 41 ve üzeri yaş puanlarının 26-30 yaş olanlardan, 36-40 yaş olanların ise 31-35 yaş olanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Toplamda 36-40 yaş olanların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar yaşın kariyeri etkileyen bir değişken olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin kariyer planlamaları üzerine araştırma yapan Bektür vd. (2016), spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarını inceleyen Yaşar (2019), Gençlik ve Spor İl

Müdürlüğü personeline yönelik kariyer planlamada duygusal zekanın rolünü araştıran Dilmen (2021) yapmış oldukları araştırmalarda çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir.

Literatüre bakıldığında elde ettiğimiz sonuçlar ile örtüşmeyen sonuçların elde edildiği çalışmalar olduğu da görülmektedir. Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen Seçer (2013), spor eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlama tutumlarını inceleyen Uçar (2020), SBF öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygılarını inceleyen Yılmaz (2022), yaş değişkeninin kariyer planlama üzerinde ki etkisine yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, yaşın kariyeri etkileyen anlamlı bir değişken olmadığını tespit etmişlerdir.

### **5.3. Eğitim Seviyesi Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi**

Çalışmamızda eğitim seviyesi değişkeninin iş doyumunu üzerinde ki etkisine bakıldığında, lisansüstü eğitime sahip katılımcılar lehine anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yükseköğretim kurumlarında çalışmakta olan akademik personelin iş tatminleri ve tatminsizliğe yol açan faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırma yapan Baş ve Ardiç (2002), GSİM' de görev yapan personellerin iş tatmin düzeylerini araştıran Geyik (2016), bağlı spor federasyonlarında ki yöneticilerin yönetim şekillerinin personellerin iş doyumlarına etkisini araştıran Okuyucu (2019), GSİM' de görev yapan personellerin paternalist liderlik ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen Koç (2019), bu çalışmalarında çalışmamızın sonucunu destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir. Alan yazına bakıldığında, eğitim seviyesi değişkeninin iş doyumuna etkisi ile alakalı farklı sonuçların bulunduğu çalışmaların yapılmış olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitlere göre; Belli (2010)'nin Ege Bölgesinde bulunan GSİM' de görev yapan personellerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumlarına yönelik yapmış olduğu çalışması, Bulut Yazıcı (2018)'nin rehber öğretmenlerin iş doyumları ile kariyer yaşantılarına yönelik çalışması, Majeed (2022)'in Karabük GSİM çalışanlarının iş tatminlerini toplam kalite standartları açısından inceleyen çalışması, Öztürk (2022)'ün Konya GSİM çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumlarına etkilerini incelediği araştırması, eğitim seviyesi değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır.

Bir diđer sonucun elde edildiđi ve daha dűşűk eđitim seviyesine sahip bireylerin daha yűksek iř doyumuna sahip oldukları sonucunun yer verildiđi Toker (2007)'in İzmir ilinde 4 ve 5 yıldızlı otel çalıřanlarının demografik ۆzelliklerinin iř doyumlarına etkilerini arařtırdıđı çalıřması ve Ramazanođlu (2018)'nun GSİM personellerinin iř doyum dűzeylerini farklı deđiřkenler açısından incelediđi çalıřması, bu durumun daha űst mezuniyete sahip bireylerin mezuniyetleri dođrultusunda yűksek beklenti içine girmeleri ve bu beklentilerinin karřılanmaması neticesinde iř doyum seviyelerinin daha dűşűk olmasına sebep olduđunu belirtmiřlerdir.

Eđitim seviyesi deđiřkeninin KPÖ ve alt boyutları űzerindeki etkisine bakıldıđında, ‘‘kariyere yűnelik inanç’’ ve ‘‘seçimin dođruluđu’’ alt boyutlarında genel olarak eđitim seviyesi yűksek katılımcıların ortalama puanlarının diđer katılımcılara oranla yűksek olduđu gűrűlmektedir. řahin (2007)'in ۆđretmenlerin kiřisel kariyer planlamaları ile tűkenmiřlik dűzeylerini incelediđi, Toker (2007)'in 'in İzmir ilinde 5 yıldızlı otel çalıřanlarının demografik ۆzelliklerinin iř doyumlarına etkilerini, Dilmen (2021)'in GSİM personeline yűnelik kariyer planlamada duygusal zekanın etkisini arařtırdıkları çalıřmalarından ortaya çıkan sonuçlara gűre de eđitim seviyesi yűkseldike kariyer planlama tutum ve farkındalıđının arttıđı tespit edilmiř olup, bu sonuçlar çalıřmamızdan elde etmiř olduđumuz sonuçla ۆrtűşmektedir.

#### **5.4. Gűrev Sűresi Deđiřkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Gűre İncelenmesi**

Arařtırmamızda gűrev sűresi deđiřkeninin katılımcıların iř doyum dűzeylerine etkisine bakıldıđında; gűrev sűresi 11-15 yıl olanların 5-10 yıl olanlara gűre daha anlamlı olduđu gűrűlmekte olup, gűrev sűresi arttıđıca doyumun arttıđı gűrűlmektedir. Bu dođrultuda GSGM merkez teřkilatı personelinin iř tatmin dűzeylerini belirlemeye yűnelik arařtırma yapan Demir (2002), GSGM alıřanlarının iř doyumunu arařtıran Tın (2010), bađlı spor federasyonlarında ki yűneticilerin yűnetim řekillerinin personellerin iř doyumlarına etkisini arařtıran Okuyucu (2019), yapmıř oldukları arařtırmalarında elde ettiđimiz sonuca benzer sonuçlar elde etmiřlerdir. Literatűrde çalıřmamızdan elde ettiđimiz sonuçtan farklı sonuçlar ortaya koyan arařtırmalarda bulunmakta olup, GSİM' de çalıřan personellerin iř doyum dűzeylerini belirlemeye yűnelik arařtırma yapan Turan (2007), Kocaeli GSİM' de gűrev yapan personellerin çatıřma yűnetimi ile iř doyumları arasında ki iliřki űzerine

araştırma yapan Kara (2011), GSİM personellerinin iş tatminlerini inceleyen Ramazanoğlu (2018), Elazığ GSİM çalışanlarının iş doyumlarının performansa olan etkisini inceleyen Küçük (2022) araştırmaları sonucunda görev süresi değişkeninin iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

Görev süresi değişkeninin kariyer planlama üzerindeki etkisine bakıldığında; 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların 5-10 yıl olanlara göre “kariyer farkındalığı,” “kariyere yönelik inanç,” ve “seçimin doğruluğu” alt boyutlarında anlamlı farklar olduğu görülmektedir. Elde edilen bu veriler, görev süresi fazla olan katılımcıların kariyer planlama konusunda daha pozitif olduklarını göstermektedir. Şahin (2007)’in öğretmenlerin kişisel kariyer planlamaları ile tükenmişlik düzeylerini incelediği, Gültekin (2010)’in altın çini işletmesi çalışanlarının örgütsel kariyer planlama ve iş tatmini arasında ki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında, elde ettiğimiz sonucu destekler nitelikte sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yine alanyazında farklı sonuçların olduğu çalışmalar bulunmakta olup; GSB’ de çalışan uzmanların örgüt uyumları ile bireysel kariyer planlamaları arasında ilişkileri inceleyen Koçer (2019) ve uluslararası akreditasyona sahip hastane çalışanı hemşirelerin kariyer planlama ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik çalışmayı yapan Özelkan (2019), görev süresi az olanların fazla olanlara göre kariyer planlama ve kariyer farkındalıklarının daha yüksek olduğunu belirtmişler, otomotiv sektörü çalışanlarının kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında ki ilişkileri inceleyen Koçoğlu (2012), çalışanların kariyer tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini araştıran Gerçek vd. (2015), Y kuşağı banka çalışanlarının kariyer planlama ve kariyer memnuniyetleri üzerine araştırma yapan Edinsel (2018) ve bir içecek fabrikası çalışanlarının mükemmeliyetçilik algılarının kariyer planlamalarına etkilerini araştıran Gök (2019), görev süresi değişkeninin kariyer planlama üzerinde anlamlı bir değişken olmadığı sonucunu ortaya koymuşlardır.

### **5.5. Medeni Durum Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi**

Çalışmamızda medeni durum değişkeninin MİDÖ ve alt boyutlarında katılımcılar arasında anlamlı değişken olmadığı görülmektedir. Kale (2007)’nin beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini incelediği araştırması, Alsancak (2010)’ın 657’ye tabi olan ve olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışması, Karadavut (2018)’un iş tatmini ve motivasyonun çalışanlara etkilerini konu edindiği

çalışması, Azimi ve Akan (2019)'ın öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırdığı çalışması, araştırmamızın sonucunu destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymuş, medeni durum değişkeninin iş doyumunu etkilemediğini belirtmişlerdir.

Literatürde farklı sonuçların yer aldığı çalışmalar bulunmaktadır. Bekar katılımcıların evli olan katılımcılara oranla iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşan İşcan ve Sayın (2010)'ın örgütsel adalet ve iş tatmini ile örgütsel güven arasında ki ilişkiyi inceleyen araştırması ve Majeed (2022)'in 'in Karabük GSİM çalışanlarının iş tatminlerini toplam kalite standartları açısından inceleyen çalışması, bu sonucun sebebini evli olanların sahip olduğu aile içi rolden kaynaklanan sorumluluklarının fazla olması olarak belirtmişlerken; çalışan memnuniyeti üzerinde araştırma yapan Telman ve Ünsal (2004), 'Sanal Kaytarma ve İş Doyumu İlişkileri' konulu çalışma yapan Çetin ve Akyelli (2020), Konya GSİM çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumlarına etkilerini inceleyen Öztürk (2022) ise, evli olanlar lehine anlamlı farklar olduğunu tespit etmişler, bunun nedenini ise evli olanların sahip olduğu düzenli aile yaşantısının iş hayatına yansıtılması olarak açıklamışlardır.

Medeni durum değişkeninin KPÖ ve alt boyutları bakımından değerlendirilmesi ile elde edilen sonuç; 'kariyer farkındalığı,' 'kariyere yönelik inanç' ve 'seçimin doğruluğu' alt boyutlarında evli olanlar lehine anlamlı farklar olduğu görülmektedir. Altın çini işletmesi çalışanlarının örgütsel kariyer planlama ve iş tatmini arasında ki ilişkiyi araştıran Gültekin (2010), çalışmamızla aynı sonucu elde ettiği araştırmasında bunun nedenlerini evli olanların bekar olanlara kıyasla daha fazla sorumluluk sahibi olmaları, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyelerine daha iyi bir gelecek sunma amaçları vb. nedenler olduğunu belirtmiştir. Literatürde elde ettiğimiz sonuçtan farklı olarak; öğretmenlerin kişisel kariyer planlamaları ile tükenmişlik düzeylerini inceleyen Şahin (2007)'in, memur olarak çalışan kamu personellerinin kariyer algısını inceleyen Tuncerli (2014)'nin, Y kuşağı banka çalışanlarının kariyer planlama ve kariyer memnuniyetleri üzerine araştırma yapan Edinsel (2018)'in, GSB'de çalışan uzmanların örgüt uyumları ile bireysel kariyer planlamaları arasında ilişkileri araştırmasına konu edinen Koçer (2019)'in medeni durum değişkeninin kariyer planlama üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaştıkları çalışmalarının olduğu görülmektedir.

## 5.6. Görev Yeri Değişkeninin MİDO ile KPÖ ve Alt Boyutlarına Göre İncelenmesi

Araştırmamızdan elde edilen veriler ışığında görev yeri değişkenine göre merkez teşkilatında çalışan ve taşra teşkilatında çalışan katılımcıların MİDÖ ve KPÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Literatür taraması yapıldığında, görev yeri olarak merkez ve taşra teşkilatları olan ve görev yerine göre iş doyumunu ve kariyer planlama tutumu araştırılan çalışmalara rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmamız özgün bir niteliktedir.

Çalışmamızda verilerin analizi ile elde edilen bulgular, kariyer planlamanın iş doyumunun anlamlı derecede etkilemediği sonucunu ortaya koymaktadır. Literatüre bakıldığında altın çini işletmesinde örgütsel kariyer planlama ile iş tatmini etkileşimi üzerine bir araştırma yapan Gültekin (2010), bizim çalışmamızdan çıkan sonuca benzer bir sonuca ulaşmış, kariyer planlamanın iş tatminini etkilediğini, bireyin ulaşılabilir kariyer hedefleriyle paralel olarak iş doyumunun da bu doğrultuda artacağını ifade etmiştir.

Çalışmamızın bir diğer sonucu ise, iş doyumunun kariyer planlama üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığıdır. Literatür taraması yapıldığında, iş doyumunun kariyer planlama etkisi üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle de çalışmamız özgün bir niteliktedir.



## 6. ÖNERİLER

Çalışmamızın amaçları doğrultusunda varılan sonuçlar ışığında, Sportif Eğitim Uzmanlarının kariyer hedeflerine ulaşmalarına ve iş doyumlarının artacağına inanılan şu öneriler oluşturulmuştur:

◆ Örgütlerin iş doyumunda dışsal doyumunu ifade eden işletme politikaları, denetim, yönetim ve ücret hususlarında yapacakları iyileştirmeler, Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyumlarının artmasını sağlayabilir.

◆ Yaşın ilerlemesiyle paralel olarak azalan iş doyumunu ve kariyer geleceğine yönelik inancın arttırılmasına yönelik, haftalık 40 saat çalışma süresinin azaltılması, görevde yükselme sınavlarının her yıl yapılması, ücret politikasının iyileştirilmesi ve mesleki saygınlığı arttıracak çalışmalar yapılması, Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyumlarını arttırarak kariyer geleceklerine pozitif bakmalarını sağlayabilir.

◆ Daha önce ki uygulamalar neticesinde, iş doyumunu azaltan ve kariyer geleceğine yönelik umutsuzluğa neden olan uygulamaların kaldırılması, Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyumunu arttıracak gibi kariyer planlamalarına da olumlu katkı sağlayabilir.

◆ Personelin akademik kariyer yapmaları teşvik edilmeli, kademe ilerlemesi dışında elde edebilecekleri teşviklerin şekil ve miktarlarının yükseltilmesi, Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyumunun artmasını sağlayabilir.

◆ Sportif Eğitim Uzmanlarının almış oldukları eğitim doğrultusunda, uzmanı oldukları birimlerde görevlendirilmeleri, iş doyumlarının artmasını sağlayabilir.

◆ Sportif Eğitim Uzmanlarının, sahip oldukları ‘‘uzman’’ unvanları göz önünde bulundurularak uzman kadrosuna atanmaları, iş doyumlarının artmasını sağlayabilir.

◆ Görev yeri değişkeninin iş doyumunu ve kariyer planlamaya olan etkilerinin ve iş doyumunun kariyer planlamaya olan etkilerinin araştırılacağı çalışmalara, çalışmamız ışık tutacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme. *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Akoğlan Kozak M, Dalkıranoglu T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (1):13, 41 - 52.*
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi, 467: 31- 53.*
- Albayrak, E.G. (2007). Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, s 3.*
- Alsancak, R. (2010). İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamuda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.*
- Altıntaş, C., Talas, S., Avşar, M. ve Sönmez, H. (2021). *Kariyer Planlama.* 1. Baskı. Bölüm 2. 18 s.
- Altun, B. (2021). 2000 Yılı Sonrası Doğan Öğrencilerin 21.Yüzyıl Becerileri İle Kariyer Planlaması ve Teknoloji Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (15): 48-65.*
- Arslan, L. (2017). Klinik Psikologların İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. *Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul, 17 s.*
- Arslan, R. (1979). *Beden Eğitimi Bilgileri.* BİMAŞ Mat. Ltd. Şti. Ankara, 18 s.
- Aslan, H. (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara, 13 s.*
- Aslan, K. ve Aslan N., Cansever B.A., (2012). *Eğitim Bilimine Giriş.* Pegem Akademi. 1. Baskı. Ankara, 5 s.
- Atabey, C. (2022). T.C. Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Kadın Gençlik Liderlerinin Kariyer Deneyimlerine İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Denizli, s 7.*

- Aydın, H. (2009). İdman (1913-1914): İlk Kapsamlı Spor Dergisi Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 153 – 169.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. Epsilon Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi Ve Sorunları*, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2. Baskı.
- Azimi, M. ve Durdağı, A. (2019). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, (2):3, 126 – 138.
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*, 8 – 15 s.
- Baş, T. ve Ardıç, K. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat, İşletme ve Finans*, 17:, 72 – 81.
- Baumgartner TA, Jackson AS. (1987). Measurement for Evaluation in Physical Education and Exercise 8:(3), *Dubuque*.
- Bayazıt, A., Boz, E. (2017). Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti Dönemi Yenileşme Hareketlerinin Türk Spor Kültürüne Etkileri Tanzimattan Cumhuriyet'e Spor. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3):2, 211 – 228.
- Baycan, A. (1985). An Analysis of The Several Aspect of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi. s 63*.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 4. Baskı.
- Baysak Eroğlu, L. (1995). Kariyer Planlaması ve Uygulamadan Örnekler. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul*, s 15.
- Bektemür, G., Demiray, S. ve Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, (1):32, 7 - 13.
- Belli, E. (2010). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Muğla*.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayıncılık, İstanbul, 5. Baskı.
- Bulut Yazıcı, E. (2018). Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları Ve Kişisel Sağlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yüksek*

*Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon, s 62.*

- Canşen, E. (2015). Türkiye Cumhuriyeti'nin Spor Politikaları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (1):17, 33 – 48.*
- Ceylan, L., Uzun, R.N., Gül, O., Gül, M. ve Çebi, M. (2020). Sporda Akademik Yaklaşımlar- 6. *Türk Spor Politikasının Tarihsel Gelişimi: Devlet ve Spor (11. Bölüm)*. Gece Kitaplığı Yayınları, Ankara, 179 s.
- Çelik, V. O., Bulgu, N. (2010). Geç Osmanlı Döneminde Batılılaşma Ekseninde Beden Eğitimi Ve Spor. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (24), 137-147.*
- Çetin, C. ve Akyelli, N. (2020). Sanal Kaytarma ve İş Doyumu İlişkileri. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (1):3, 41 – 59.*
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, (4):5, 54 - 66.*
- Demir, İ.G. (2002). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kırıkkale, s 92.*
- Demirci, B. (2017). Türkiye’de Müzik Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Temel Sorunlar. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (21):3 1061 – 1077*
- Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2007). Eğitim Bilimine Giriş. *Türkiye’de ki Eğitimin Tarihsel Gelişimi*. Pegem A Yayıncılık. Ankara, 24 s.
- Demirtaş, Z., Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu. *Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) (16):2, 83 – 100.*
- Devecioğlu, S. (2005). Türkiye de Spor Sektörü Stratejilerinin Geliştirilmesi. *Verimlilik Dergisi, 2: 117-134.*
- Devecioğlu, S. (2008). Türkiye’de Futbolun Kurumsallaşması. *İletişim Kurma ve Araştırma Dergisi, (26), 373-396.*
- Dilmen, A. (2021). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Kariyer Planlamasında Duygusal Zekânın Rolü. *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Antalya, s 41.*
- Dinler, C. (2019). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi İş Özellikleri Kuramı Yaklaşımı. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yiyecek İçecek Ana Bilim Dalı, Aydın, 24 s.*

- Doğan Atalan, B. (2017). Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ, 58 s.*
- Doğar, Y. (1994.) Türk Spor Yönetiminde Ademimerkezileşme Eğilimleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*
- DPT, (1985). *Devlet Planlama Teşkilatı. Beşinci 5 Yıllık Kalkınma Planı.* <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Besinci-Bes-Yillik-Kalkinma-Plani-1985-1989.pdf> 26.05.2023
- Duman, T. ve Peker Ünal, D. (2019). *Öğretim İlke ve Yöntemleri.* Pegem Akademi. 1. Baskı. Ankara, 25 s.
- Edinsel, S. (2018). Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.*
- Ege, C. (2021). Spor Örgütlerinde Mükemmelliyetçilik Algısı İle Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki (Spor İstanbul Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, s 39.*
- Ekenci, G., Serarşlan, M.Z. (1997). Gelişim Aşamaları Bakımından Türk Spor Teşkilatı ve Değerlendirmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, (2):3, 72 – 81.*
- Erdoğan, H. T. (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Kütahya, s 3.*
- Ergün, M. ve Çoban, A. (2020). *Eğitim Felsefesi.* Pegem Akademi. 2. Baskı. Ankara, 3 s.
- Erhan, S.E., Tamer, K. (2009). Doğu Anadolu Bölgesi İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarında Beden Eğitimi Dersi İçin Gereken Tesis Araç-Gereç Durumları İle Öğrencilerin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkiler. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 11:(3), 57-66.*
- Ertürk, S. (1988). Türkiye'de Eğitim Felsefesi Sorunu. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (3): 11 – 16*
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş Dergisi. (6):1.*
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Melisa Matbaacılık, İstanbul.
- Geyik, Y. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans*

*Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Balıkesir, s 53.*

GSB (2023). *Gençlik ve Spor Bakanlığı. <https://gsb.gov.tr/tarihce.html> 09.06.2023*

Gerçek, M., Elmas Atay, S. Ve Dündar, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (11):6, 67 – 86.*

Geyik, Y. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Görev Yapan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.*

Gök, K. (2019). Mükemmeliyetçilik Algısının Kariyer Planlama Sürecindeki Etkisinin Araştırılması: Coca – cola İçecek Fabrikası Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.*

Gülner, B. (2007). Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim Ve İletişim Doyumu: Kamu Ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Araştırma Yöntemleri Bilim Dalı, Konya, 23 s.*

Gültekin, D. (2010). Örgütsel Kariyer Planlama ve İş Tatmini Etkileşimi ve Altın Çini İşletmesinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.*

Gümüşgöl, O., Göral, M. (2014). Milli Eğitim Şuraları Kapsamında Beden Eğitimi. *Sportif Bakış Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi. (1):1 14 – 29.*

Günbayı, İ., Tokel, A. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, (5):3, 77 – 95.*

Güneş F. (2014). *Eğitim Bilimine Giriş*. Pegem Akademi. 2. Baskı. Ankara, 3 s.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance, 16:(2), 250 - 279.*

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance Counselling, (3):34, 279 - 294.*

Hergüner, G. (1992). Eğitim-Spor İlişkisi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (7):1 63 – 66.*

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing And Evaluating Career Success. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior, 26:(2), 113-136. DOI: 10.1080/00221546.2018.1441109*

- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (21):1, 119 – 135.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (4)24, 195 – 216.
- Kale R. (2007). *İlköğretimde Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Kale, R. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde, 15 s.*
- Kara, R. (2011). Kocaeli Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Ve İlçe Müdürlüklerinde Görev Yapan Personelin Çatışma Yönetimi Algıları Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, s 100 – 105.*
- Karadavut, A. (2018). İş Tatmini ve Motivasyon Araçlarının Çalışanlar Üzerinde ki Etkilerinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Trabzon.*
- Karakullukçu, Ö. F. (2008). Spor Yönetiminde Son Gelişmeler. [www.bedenegitimi.gen.tr](http://www.bedenegitimi.gen.tr) 08.06.2023
- Karapınar, A. (2008). Endüstri Çalışanlarını Motive Eden Etmenlerin Maslow Ve Herzberg'in Kuramlarına Göre İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 9 s.*
- Kartal, P.M. (2020). Bir Hak Olarak Spor Faaliyeti. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, (26):2, 537 – 570.
- Kesici, S. (2006). Bankalarda Motivasyon Ve İş Tatmini İlişkisi Ve Uygulamadan Bir Örnek. *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli, 61 s.*
- Keten M. (1993). *Türkiye'de Spor*. Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Kıroğlu, K. Ve Elma, C. (2015). *Eğitim Bilimine Giriş*. Pegem Akademi. 5. Baskı. Ankara.
- Koç, E. (2019). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu İle Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, s 68.*
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Basım Yayın Dağıtım, Ltd. Şti., 11. Baskı, İstanbul.

- Koçer, G. (2019). Gençlik Ve Spor Bakanlığı'nda Görev Yapan Uzmanların Birey-Örgüt Uyumları İle Bireysel Kariyer Planlamaları Arasındaki İlişkilerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Manisa, s 50.*
- Koçoğlu, M. (2012). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.*
- Küçük, M.A. (2018). İslâm Öncesinden Sonrasına Türk Geleneğinde Bir Yaşam Stili: "Okçuluk." *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, (4):1, 178 – 191.*
- Küçük, Y. (2022). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Tatmininin Performansa Etkisinin İncelenmesi (Elazığ İli Örneği). *Fırat Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elazığ, s 68.*
- Majeed, I.N. (2022). Karabük Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Tatminlerinin Toplam Kalite Standartları Açısından İncelenmesi. *Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor anabilim Dalı, Karabük, s 48.*
- MBS (2023). Mevzuat Bilgi Sistemi. *Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, <https://mevzuat.gov.tr/aramasonuc> 09.06.2023*
- Nixon, J. (1969). An Introduction to Physical Education. *Philadelphia, W.B. Saundres Co.*
- Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta, 33 s.*
- Okuyucu, M. (2019). Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Federasyonları Yöneticilerinin (Başkan, Genel Sekreter) Yönetim Tarzlarının Federasyon Çalışanlarının İş Doyumlarına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor anabilim Dalı, Bartın, 30 s.*
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları.* Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:470, Sevinç Matbaası, Ankara, 14 s
- Özbey, Ö., Akoğlu, H.E. ve Polat, E. (2019). Sporda Sürdürülebilir Başarı İçin Gençlik ve Spor Bakanlığı Faaliyetlerinin İncelenmesi. *International Journal of Social Science Research, 8 (2): 42-59.*
- Özelkan, E. (2019). Uluslararası Akreditasyon Belgesi Almış Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamaları Hakkında ki Görüşlerinin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.*



- Özer, P.S. ve Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyonda Kapsam Kuramları. Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 83 104 s.
- Özkan, H., H. (2006). Popüler Kültür ve Eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. (4):1 29-38.
- Özman, C. (2022). Yerel Yönetimlerin Sağladığı Spor Hizmetlerinin Kalite Algısı Ve Kurumsal İtibar Yönetimine Etkisi. *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, s 45*.
- Öztürk, A.O. (2022). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi (Konya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Konya, s 65*.
- Öztürk, D. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerinin Duygusal Bağlılığa Etkisi (Akdeniz Bölgesi Örneği). *Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı, Kütahya, 50 s*.
- Öztürk Karataş, E., Savaş, ve B.Ç., Karataş Ö. (2021). Beden Eğitimi, Spor ve Oyunun Sosyalleşme Üzerine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. (1):1 1 – 16.
- Öztürk Kuter, F., Kuter, M (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yoluyla Değerler Eğitimi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. (3):6 75 – 94.
- Öztürk, Z., Teber, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı Örneği. *2006 Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* (19), 67 – 91.
- Peters, M.A. (2020). “Critical Philosophy of Sport”, *Educational Philosophy and Theory*, (52):8, 806.
- Ramazanoğlu, T.M. (2018). Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Sakarya*.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 170 s.
- Sağ, V. (2003). Toplumsal Değişim ve Eğitim Üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (27):1 11 – 25.
- Seçer, H. (2013). Bireysel Kariyer Planlama Ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Pamukkale Üniversitesi’nde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli, s 73*.

- Senemoğlu, N. (2020). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim (Kuramdan Uygulamaya)*. Anı Yayıncılık, 27. Baskı. Ankara, 29 s.
- SHGM (2023). *Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü*,  
<https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce> 09.06.2023
- Soyer, F. (2004). Osmanlı Devletinde(1839-1908 Tanzimat Dönemi) Beden Eğitimi ve Spor Alanındaki Kurumsal Yapılanmalar ve Okul Programlarındaki Yeri Konusunda Bir İnceleme. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24):1, 209 - 225.
- Söğüt B. (2019). Ortaokulda Öğrenim Gören Öğrencilerin Beden Eğitimi ve Spor Dersine İlişkin Tutumlarının Sosyalleşme Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kayseri*, 98 s.
- Şahin, F. (2007). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Kişisel Kariyer Planlaması Ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, s 87.
- Şahin, H., Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (9):18, 160-174.
- Şahin, M. (2019). Kültür Değişimleri ve Eğitim. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*. (5):3 458 – 466.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim Bilimine Giriş*. Pegem A Yayıncılık, 3. Baskı. Ankara, 35 s.
- Tamer, K. (1987). *Beden Eğitimi Ve Oyun Öğretimi*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Ankara, 38 s.
- Tamer K. ve Pulur A. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. Ada Matbaacılık, Ankara.
- Taşbaşı, B. (2013). 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin İş Tatmini Üzerine Etkisi Ve Banka Sektöründe Bir Uygulama. *Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya*, 54 s.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*.(33):147, 54 – 70.
- Tayga, Y. (1990). *Türk Spor Tarihine Genel Bakış*. GSGM Yayınları, Ankara.
- TDK (2023). *Türk Dil Kurumu*. <https://www.tdk.gov.tr/> (23.05.2023).
- Tekin, A., Tekin, G. (2014). Antik Yunan Dönemi: Spor Ve Antik Olimpiyat Oyunları. *Tarih Okulu Dergisi*. (7):18, 121 – 140.

- Telman, N. ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Tın, U. (2010). Kamu Çalışanlarının İş Doyumu: Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Sakarya, s 128.*
- TOAD. (Türkiye Ölçme Araçları Dizini). Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği. <https://toad.halileksi.net/olcek/spor-bilimlerinde-ogrenim-goren-ogrencilerin-kariyer-planlama-olcegi/> (31.08.2023).
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, (1):8, 92 – 107.*
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*, Yargı Yayınları. Ankara, 6. Baskı
- Tuncerli, H. (2014). Kamu Kurumlarında Memur Unvanıyla Çalışan Personelin Kariyer Algısı. *Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, s 53.*
- Turan, M. (2007). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi (Marmara Bölgesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi Anabilim Dalı, Sakarya, s 50.*
- Tutaş, S. (2018). Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, ;Fırat Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elazığ, 29 – 30 s.*
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi (2):32, 331 – 346.*
- Türkmen, M. (2013). Erken Cumhuriyette Beden Eğitimi ve Sporun İdeolojik Temelleri. *Uluslararası Türk Dili, Edebiyatı ve Tarihi Dergisi, (8):6, 729 – 740.*
- Uçar, B. (2020). Spor Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleki Kimlik Durumları, Girişimcilik Niyetleri Ve Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elazığ, s 69.*
- Uğur, A. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 4. Baskı.
- Uğurlu P. (2020). Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme. *Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, s 23.*
- Uslu, B. (2015). Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerde Kişisel Başarı İle Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans*

*Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, s 58.*

- Ünsal Y. (2001) *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, Bağlam Yayınları, İstanbul, 163 s.
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi Ve Performans Değerlendirme Sistemleri. *Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı. Ankara, s. 116.*
- Vahapoğlu Bindeden, Z., Bindeden, M. (2020). İnsan, Spor ve Felsefe (Spor Felsefesine Bir Giriş). *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, (22):4*
- Variş, F. (1997). *Eğitimde Program Geliştirme*. Alkım Kitapçılık Yayıncılık, Ankara, s.13.
- Yarar, B. (2014) Osmanlı'dan Cumhuriyete Geçiş Süreci ve Erken Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde Modern Sporun Kuruluşu. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, (21):11.*
- Yaşar, O.M. (2019). Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıklarının İncelenmesi. *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, s 26.*
- Yazıcı, A.G. (2014). Toplumsal Dinamizm ve Spor. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, (3):1, 394 – 405.*
- Yetim, A. ve Cengiz, R. (2010). *İletişim ve Spor*. Berikan Yayınevi, Ankara, 124 s.
- Yetim, Ü. (1997). Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve Etiği. *III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Dergisi, (203):77, 77 – 84.*
- Yıldıran, İ. (1996). Uygulama Nedenleri ve Fonksiyonları Bakımından Türk Kültürünün Erken Devirlerinde Bazı Sportif Aktivitelerin Görünümü. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, (2):1, 47 - 57.*
- Yılmaz, H.A., Dönmez, A. (2013). İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları, (31):16, 91 – 97.*
- Yılmaz, İ. ve Işık, M. (2004). Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2):2, 95 – 105*
- Yılmaz, K. (2022). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları İle İş Bulma Kaygıları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yozgat, s 35.*

## EKLER

### Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli arkadaşlar, “Sportif Eğitim Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Kariyer Planlama Tutumlarına Etkisi” konulu yüksek lisans bitirme tezimi hazırlamaktayım. Uygulanacak ölçek 2 bölümden oluşmakta olup birinci bölüm iş doyum düzeyinin, ikinci bölüm kariyer planlama tutumunun belirlenmesine yönelik toplam 43 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışmada veriler sadece bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Ayrıca “Demografik Bilgi Formu” olarak dolduracağınız formda kimlik bilgileriniz ile alakalı herhangi bir bilgi içermemektedir. Çalışma dışında hiçbir kurum veya kişi ile paylaşılmayıp tamamen gizli kalacaktır. Anketlerde ki her maddeyi dikkatlice okuyup, size uygunluk derecesine göre cevaplandırınız. Çalışmaya yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

1. Cinsiyet : 1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek
2. Yaş : 1. ( ) 26-30 2. ( ) 31-35 3. ( ) 36-40 4. ( ) 41 ve üzeri
3. Eğitim Düzeyi : 1. ( ) Lisans 2. ( ) Yüksek Lisans
4. Meslekteki Görev Süresi : 1. ( ) 5-10 yıl 2. ( ) 11-15 yıl 3. ( ) 16 yıl ve üzeri
5. Medeni Durum : 1. ( ) Evli 2. ( ) Bekar
6. Görev Yeriniz : 1. ( ) Merkez Teşkilat 2. ( ) Taşra Teşkilatı

## Ek 2. Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ)

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

Kariyer Planlama Ölçeği, (TOAD, 2023)



### Ek 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

ŞİMDİKİ İŞİMDEN;	Hiç Memnun Değilim	Az Memnunum	Orta Derecede Memnunum	Çok Memnunum	Tam Memnunum
1. Beni her zaman mutlu etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını vermesi bakımından					
5. Yöneticimin ekibindeki idari tarzı bakımından					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
8. Bana basit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından					
10. Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağının olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından					
17. Çalışma saatleri bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

Minnesota İş Doyum Ölçeği, (Akkamış, 2010).

## Ek 4. Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ) Ölçek Uygulama İzni

İzin



Sultan Yavuz Eroğlu <sultan-yvz@windowslive.com>

Dün, 19:16

Merhaba Yılmaz,  
Ölçeğimizi kullanmak üzere etik iznimi almış bulunmaktasın.  
İyi çalışmalar.

[iOS için Outlook](#) uygulamasını edinin

...

**Gönderen:** yilmazmustafa <yilmazmustafa@gsb.gov.tr>

**Gönderildi:** Tuesday, January 17, 2023 11:49:35 AM

**Kime:** sultan-yvz@windowslive.com <sultan-yvz@windowslive.com>

**Konu:** İzin

Hocam iyi günler.

Bartın Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim.

Tez çalışmamda Kariyer Planlama Ölçeğinizi izniniz dahilinde kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.



## Ek 5. MİDÖ Ölçek Uygulama İzni

İzin



Asli Baycan <asli@aslibaycan.com.tr>

Dün, 22:22

yilmazmustafa

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

yilmazmustafa <yilmazmustafa@gsb.gov.tr> şunları yazdı (17 Oca 2023 14:12):

Kıymetli Hocam,

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim.

"Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının iş doyum düzeylerinin kariyer planlama tutumlarına etkisi" konulu tez çalışması yapmaktayım. Türk literatürüne kazandırmış olduğunuz "İş Doyum Ölçeği" ni çalışmamda kullanabilmek için izninizi istiyorum.

Saygılarımla.



## Ek 6. Etik Kurul Onayı



T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-23688910-050.01.04-2300014593  
Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik  
Kurulu Onay Belgesi

16.02.2023

Protokol No:	2023-SBB-0059
Araştırmanın Başlığı:	Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında Görev Yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Kariyer Planlama Tutumlarına Etkisi
Proje Yürütücüsü:	Mustafa YILMAZ
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	24.01.2023
Karar Tarihi:	09.02.2023
Toplantı No:	03

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından 09.02.2023 tarihli ve 03 numaralı toplantıda 2023-SBB-0059 numaralı başvuruya araştırma için ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine karar verilmiştir.

Doç. Dr. Elif KARAHAN  
Kurul Başkanı

Doç. Dr. Sedat BALLYEMEZ  
Başkan yardımcısı

Doç. Dr. Melih BAŞKOL  
Üye

Doç. Dr. Sefer Yetkin IŞIK  
Üye

Doç. Dr. Vahit CELAL  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri  
KANSIZOĞLU  
Üye

Belge Doğrulama Kodu: 99MHC9E

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <http://ubys.bartın.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ağdacı Mahallesi Fakülte Caddesi No:54 Bartın

Bilgi için :

Elif Karahan  
Kurul Başkanı

Telefon No: (0 378) 2235500

Faks No: (0 378) 2235042

e-Posta:

İnternet Adresi: <http://www.bartın.edu.tr/>

Telefon No:

(0 378) 2235372 - 5373

