

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Mustafa TAZE

KARİYER PLANLAMASININ PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE
YANAL DÜŞÜNME EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

MUŞ-2024

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Mustafa TAZE

**KARİYER PLANLAMASININ PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE
YANAL DÜŞÜNME EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

TEZ JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı :	Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL
Jüri Üyesi :	Doç. Dr. Talha MURATHAN
Jüri Üyesi :	Doç. Dr. Sultan Yavuz EROĞLU
Jüri Üyesi :	Doç. Dr. Servet REYHAN
Jüri Üyesi :	Dr. Öğr. Üyesi Metin SÖYLEMEZ

MUŞ-2024

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VII
ÖN SÖZ.....	IX
KISALTMALAR DİZİNİ.....	X
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, PROBLEM CÜMLESİ VE ALT PROBLEMLER, VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	3
1.2. PROBLEM CÜMLESİ.....	3
1.2.1. Alt Problemler	3
1.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	5
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	5

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARİYER KAVRAMININ TANIMLANMASI.....	6
2.2. KARİYER BOYUTLARI.....	8
2.2.1. Dışsal Boyut	8
2.2.2. İçsel Boyut	8
2.3. KARİYERLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR.....	8
2.3.1. Kariyer Platosu.....	8
2.3.2. Kariyer Haritası.....	9
2.3.3. Kariyer Patikası.....	9
2.3.4. Cam Tavan.....	9
2.4. KARİYER AŞAMALARI	9
2.4.1. Keşif Dönemi	10
2.4.2. Kurma Dönemi.....	11
2.4.3. İş Arama ve Bulma.....	11

2.4.4. Kariyer Ortası.....	11
2.4.5. Kariyer Sonu	12
2.4.6. Azalma (Emeklilik)	12
2.5. KARİYER PLANLAMANIN AMAÇLARI	12
2.6. KARİYER PLANLAMANIN ÖNEMİ	13
2.7. BİREYSEL KARİYER PLANLAMA AŞAMALARI	14
2.7.1. Kendini Tanıma ve Değerlendirme	14
2.7.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi.....	15
2.7.3. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi.....	16
2.7.4. Planın Hazırlanması	17
2.7.5. Planların Uygulanması	17
2.8. KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	17
2.8.1. Aile Faktörü.....	18
2.8.2. Cinsiyet	19
2.8.3. Yaş	19
2.8.4. Sosyal Faktörler	20
2.8.5. Yasal Faktörler	20
2.9. KARİYER PLANLAMA VE SPOR.....	20
2.10. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ	20
2.10.1. Problem Çözmenin Basamakları.....	23
2.10.1.1. Problemi Tanımlama	24
2.10.1.2. Problemi Açıklama.....	25
2.10.1.3. Bilgi Toplama.....	25
2.10.1.4. Uygun Verileri Düzenleme-Seçme.....	25
2.10.1.5. Muhtemel Çözüm Yollarını Tespit Etme.....	25
2.10.1.6. Çözüm Yollarının Uygulamaya Konması.....	26
2.11. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	26
2.11.1. Özgüven	26
2.11.2. Yaş	26
2.11.3. Sorumluluk Duygusu.....	26
2.11.4. Anne-Baba Tutumu	26
2.11.5. Duygu ve Düşüncelerin Etkisi.....	27

2.11.6. Sosyo-Ekonomik Düzey.....	27
2.11.7. Geçmiş Yaşantı ve Deneyimler	27
2.12. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNE SAHİP OLAN KİŞİLERİN ÖZELLİKLERİ	28
2.13. PROBLEM ÇÖZME SÜRECİNİN ÖZELLİKLERİ.....	28
2.14. PROBLEM ÇÖZMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	29
2.14.1. Kişilik.....	29
2.14.2. Özgüven	29
2.14.3. Kültür	30
2.14.4. Bireysel Farklılık.....	30
2.14.5. Kişilerarası Etkileşim	30
2.14.6. Problemler Hakkında Bilgi Düzeyi	30
2.14.7. Duyguların Etkisi	30
2.14.8. Sorumluluk Duygusu	30
2.15. PROBLEM ÇÖZME STRATEJİLERİ	30
2.15.1. Problem Çözme Stratejisini Etkileyen Faktörler	31
2.15.1.1. Soyutlama.....	31
2.15.1.2. Benzerlik	31
2.15.1.3. Beyin fırtınası.....	31
2.15.1.4. Böl ve Yönet.....	31
2.15.1.5. Ayrıntılı Düşünme	31
2.15.1.6. Nesnelerin Merkezi Metodu.....	31
2.15.1.7. Morfolojik Analiz.....	31
2.15.1.8. Dönüştürme	31
2.16. PROBLEM ÇÖZME VE SPOR	31
2.17. YANAL DÜŞÜNME	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN MODEL, ÖRNEKLEM VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE ANALİZİNE İLİŞKİN BİLGİLER

3.1. YÖNTEM.....	35
3.1.1. Araştırma Modeli	35
3.1.2. Araştırma Grubu.....	36

3.1.3. Veri Toplama Araçları	36
3.1.4. Verilerin Analizi	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA PROBLEMLERİNİ İNCELENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

4.1. BULGULAR	40
4.1.1. Kariyer Planlaması Ölçeğine Dair Bulgular	41
4.1.2. Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeğine Dair Bulgular	45
4.1.3. Problem Çözme Envanterine Dair Bulgular	47
4.1.4. Yol Analizine İlişkin Bulgular	56
SONUÇ VE TARTIŞMA	59
KAYNAKÇA	75
EKLER	86

ÖZET

DOKTORA TEZİ

KARİYER PLANLAMASININ PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ VE YANAL DÜŞÜNME EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mustafa TAZE

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL

2024, 105 sayfa

Bu araştırmada kariyer planlamasının problem çözme becerisi ve yanal düşünme üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubunu Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanmış olan demografik bilgi formu, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından yapılan ‘Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği’, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Semerci (2016) tarafından yapılan ‘Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği’ ve geçerlik ve güvenilirlik çalışması Heppner ve Petersen (1982) tarafından yapılan ve uyarlama çalışması Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından yapılan ‘Problem Çözme Envanteri’ yöneltmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilerin analizinde ilk olarak normallik testi için çarpıklık basıklık değerleri incelenmiş ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma kapsamında ölçeklerin testi birinci ve ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edildikten sonra, kariyer planlamasının yanal düşünme ve problem çözme üzerindeki yordayıcı rolü YOL analizi kullanılarak incelenmiş ve belirlenen demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, bölüm, aile gelir, kardeş sayısı, kariyer planlama eğitimi alma ve daha önce kariyer dersi alma) ile bağımlı değişkenler arasında fark analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, kariyer planlaması, problem çözme ve yanal düşünme eğilimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer planlamanın yanal düşünme eğilimini ve problem çözme envanteri alt boyutlarından değerlendirici yaklaşım, düşünen yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşımı anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Sonuç olarak,

kariyer planlamasının bireylerin yanal düşünme eğilimleri ve problem çözme becerileri üzerindeki etkisini vurgulayarak, kariyer yönetimi süreçlerindeki önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Spor Bilimleri, Kariyer Planlaması, Yanal Düşünme, Problem Çözme.



ABSTRACT

DOCTORAL THESIS

EXAMINING THE EFFECT OF CAREER PLANNING ON PROBLEM SOLVING SKILLS AND LATERAL THINKING TENDENCIES: A STUDY ON SPORT SCIENCES FACULTY STUDENTS

Mustafa TAZE

Advisor: Assistant Prof. Metin KARAYOL

2024, Page: 105

In this research, the problem of career change is increasing the emergence of cracking and the impact on lateral thinking. The research is organized by Muş Alparslan University, Faculty of Sports Sciences. The participants were given the demographic information formula prepared by the researchers, the 'Current Career Planning Scale for Students in Sports Sciences', whose validity and reliability study was done by Yavuz Eroğlu and Eroğlu (2020), 'Lateral Thinking Tendency Scale', whose validity and reliability study was done by Semerci (2016), and The 'Problem Solving Inventory', whose validity and reliability study was done by Heppner and Petersen (1982) and whose adaptation study was done by şahin, şahin and Heppner (1993), was directed. In the analysis of the data obtained from the participants, first the skewness and kurtosis values were examined for the normality test and were determined in accordance with the recorded normal distribution. After this stage, Pearson Clash of Moments Correlation analysis is used to determine whether there is a multi-way connection problem between the variables. After testing the scales within the scope of the research with first and second level Confirmatory Factor Analysis, the predictive role of career distribution on lateral thinking and problem separation was examined using PATH analysis and recorded demographic variables (gender, age, department, family income, number of siblings, career planning education). Difference analyzes were conducted between the dependent variables (taking career courses) and taking career courses before. It has been determined that there is meaningful information between the results obtained, career changes, problem solving and lateral thinking. In addition, it is found that career planning significantly predicts lateral thinking and evaluative approach, which is one of the sub-dimensions of the problem-solving inventory, thinking, self-

confident approach and planned perspective. The result is an expansion in career growth rates, with emphasis on lateral thinking differences and problem-solving rates of career distribution.

Key Words: Sports Sciences, Career Planning, Lateral Thinking, Problem Solving.



ÖN SÖZ

Tez çalışmam boyunca beni bilgisiyle, önerileriyle destekleyen ve tezimle ilgili çalışmalarında sabırla sorularımı yanıtlayan saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL, nicel araştırmalar konusunda uzman görüşlerinden yararlandığım Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU ile her zaman akademik kariyerimde ilerlememi destekleyen ve bana değerli öneriler sunan Araştırma Görevlisi Muhammed Özkan TURHAN'a, verileri toplama aşamasında zamanlarını ayırıp ölçek sorularını içtenlikle yanıtlayan değerli öğrencilere çok teşekkür ederim. Son olarak öğrenim hayatımın başından bu güne kadar sonsuz sabır ve anlayışla bana yardımcı olan, eğitimim için her türlü fedakârlıkları yapan, benim bu günlere gelmemde karşılığı ödenemeyecek emekleri olan sevgili Aileme yürekten teşekkürlerimi sunarım.

Muş-2024

Mustafa TAZE

KISALTMALAR DİZİNİ

AKT	: Aktaran
ANOVA	: Analysis Of Variance
KPÖ	: Kariyer Planlaması Ölçeği
MANOVA	: One Way Multivariate Analysis of Variance
PÇE	: Problem Çözme Envanteri
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
SWOT	: Weaknesses, Strengths, Threats, Opportunities
VB	: Ve Benzeri
VD	: Ve Diğerleri
YDE	: Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri.....	36
Tablo 4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek Alt Boyutlarına Dair Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık ve Alpha Değerleri.....	40
Tablo 4.2. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	41
Tablo 4.3. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	42
Tablo 4.4. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	42
Tablo 4.5. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	43
Tablo 4.6. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	44
Tablo 4.7. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 4.8. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	45
Tablo 4.9. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Sonuçları.....	45
Tablo 4.10. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	45
Tablo 4.11. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	46
Tablo 4.12. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Aile Gelir Değişkenine Göre T-testi Sonuçları.....	46
Tablo 4.13. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	46

Tablo 4.14. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre T-testi Sonuçları.....	47
Tablo 4.15. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre T-testi Sonuçları.....	47
Tablo 4.16. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	47
Tablo 4.17. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	48
Tablo 4.18. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	48
Tablo 4.19. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	50
Tablo 4.20. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.21. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	51
Tablo 4.22. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları.....	52
Tablo 4.23. DFA Sonuçlarına Göre Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri.....	52
Tablo 4.24. DFA Sonuçlarına Göre Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri.....	54
Tablo 4.25. DFA Sonuçlarına Göre Problem Çözme Envanterine İlişkin Uyum İndeks Değerleri.....	55
Tablo 4.26. Kariyer Planlaması ve Yanal Düşünme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi.....	57
Tablo 4.27. Kariyer Planlaması ve Problem Çözme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi.....	57

Tablo 4.28. Yanal Düşünme Eğilimi ve Problem Çözme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi.....	57
Tablo 4.29. Kariyer Planlaması ve Yanal Düşünme ve Problem Çözme Envanteri Alt Boyutlarına İlişkin YOL Analizi Sonuçları.....	58



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	35
Şekil 4.1. Kariyer Planlaması Ölçeği İkinci Düzey DFA Analizine İlişkin Diyagram....	54
Şekil 4.2. Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği Birinci Düzey DFA Analizine İlişkin Diyagram.....	55
Şekil 4.3. Problem Çözme Envanteri Birinci Düzey DFA Analizine İlişkin Diyagram..	56



GİRİŞ

Günümüzde, iş dünyasının ve organizasyonların hızla değişen dinamikleri, kariyer planlama ve yönetimi konusunda yeni bakış açılarını gündeme getirmiştir. Bireylerin kariyer planlaması sürecinde verdiği kararların problem çözme becerileri ve yanal düşünme eğilimleri üzerindeki etkinin incelenmesinde katkı sağlamaktadır. Çünkü kariyer planlaması; bireylerin hedeflerini belirlemelerine, güçlü yönlerini keşfetmelerine ve geliştirmelerine, zayıf yönlerini fark etmelerine ve üzerinde çalışmalarına olanak tanımaktadır (Gezer, 2010). Ancak, kariyer kavramı sadece mesleki ilerlemeyi ifade etmemekle birlikte aynı zamanda bireylerin önemli iş fırsatlarını değerlendirme, iş rollerini geniş yaşam alanlarıyla uyumlu hale getirme ve mesleki gelişimlerini sürdürme sürecini de içermektedir (Çavuş ve Kaya, 2015).

Kişisel ve toplumsal refah, ekonomik üretkenlik ve sosyal hareketlilik gibi faktörler, kariyer planlamasının önemini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, problem çözme becerileri ve yanal düşünme eğilimleri arasındaki ilişkide bireylerin kariyer planlama ve başarısının rolü önemli bir etkiye sahiptir. Problem çözme becerileri, bireylerin maruz kaldığı zor durumlardan etkin bir biçimde çıkabilme kabiliyetini yansıtmaktayken, yanal düşünme eğilimleri ise farklı bakış açılarından yaratıcı çözümler üretme becerisini ifade etmektedir.

Günümüz modern şartlarında sıklıkla değişmekte ve gelişmekte olan iş hayatında bireylerin başarılı olabilmeleri için problem çözme becerilerine ve yanal düşünme eğilimlerini çözüme kavuşturabilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, Problem çözme becerileri karşılaşılan güçlüklerle verimli bir şekilde başa çıkma yeteneğini ifade eder. Bireylerin iş dünyasında ve günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunları çözmek için analitik düşünme, mantık yürütme ve yaratıcı çözümler üretme becerileri, problem çözme yeteneklerinin temelini oluşturmaktadır.

Problem çözme becerileri, karmaşık sorunları analiz ederek çözüm üretebilme yeteneği olarak tanımlanırken (Evans, 1991), yanal düşünme ise farklı perspektiflerden bakabilme, esnek düşünebilme ve yaratıcı çözümler üretebilme yeteneği olarak öne çıkmaktadır (Yuk ve Cramond, 2006). Bu becerilere sahip bireyler, iş hayatında karşılaştıkları zorluklarla daha etkin bir şekilde başa çıkabilmekte ve başarıya daha hızlı ulaşabilmektedir. Dolayısıyla, problem çözme becerileri ve yanal düşünme eğilimleri,

bireylerin kariyer planlaması sürecinde kendilerini daha iyi tanımalarına ve kariyer hedeflerine daha etkin bir şekilde ulaşabilmelerine yardımcı olmaktadır.

Bu tez çalışması, kariyer planlama sürecinin problem çözme becerileri ve yanal düşünme eğilimleri üzerindeki etkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Tezin ilerleyen bölümlerinde, problem çözme becerileri, yanal düşünme eğilimleri ve kariyer planlaması kavramları detaylı bir şekilde açıklanmak üzere ele alınacak ve bu kavramlar arasındaki ilişki literatür doğrultusunda incelenecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI, PROBLEM CÜMLESİ VE ALT PROBLEMLER, VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamalarının yanal düşünme ve problem çözme becerileri üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda öğrencilerde incelenecek konular şunlardır;

1. Öğrencilerin demografik özelliklerine göre kariyer planlamaları, yanal düşünme eğilimleri ve problem çözme becerileri,
2. Öğrencilerin kariyer planlamalarının yanal düşünme ve problem çözme becerileri üzerine etkisi.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın problem cümlesi; Öğrencilerin kariyer planlamalarının yanal düşünme ve problem çözme becerileri üzerine etkisi var mıdır?

1.2.1. Alt Problemler

1. Cinsiyet değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
2. Cinsiyet değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
3. Cinsiyet değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?
4. Yaş değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
5. Yaş değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
6. Yaş değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?

7. Kardeş sayısı değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
8. Kardeş sayısı değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
9. Kardeş sayısı değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?
10. Bölüm değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
11. Bölüm değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
12. Bölüm değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?
13. Aile gelir durumu değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
14. Aile gelir durumu değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
15. Aile gelir durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?
16. Kariyer planlama dersi alma durumu değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
17. Kariyer planlama dersi alma durumu değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
18. Kariyer planlama dersi durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?
19. Kariyer ile ilgili eğitime katılma durumu değişkenine göre kariyer planlaması ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?
20. Kariyer ile ilgili eğitime katılma durumu değişkenine göre yanal düşünme eğilimi ölçeği alt boyutlarında bir fark var mıdır?

21. Kariyer ile ilgili eğitime katılma durumu değişkenine göre problem çözme envanteri alt boyutlarında bir fark var mıdır?
22. Öğrencilerin kariyer planlaması, yanal düşünme eğilimi ve problem çözme becerileri arasında ilişki var mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Bu araştırmada uygulanan metodun amaca uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Bu araştırmada seçilmiş olan örneklem gurubu çalışmanın evrenini temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.
3. Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının güvenilir ve geçerli olduğu, ayrıca araştırmanın gayerine uygun olduğu varsayılmıştır.
4. Bu araştırmada yer alan öğrencilerin veri toplama araçlarına verdikleri yanıtların araştırmanın ciddiyeti dahilinde, gerçeklere uygun ve samimi olarak verildiği varsayılmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Bu araştırma Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ile sınırlandırılmıştır.
2. Bu araştırma katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevap ile sınırlandırılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARİYER KAVRAMININ TANIMLANMASI

Kariyer, her şeyden önce, insanların yaşamları boyunca gerçekleştirdiği ücret karşılığı veya ücretsiz iş görevlerinin sırası ve türü ile ilgilidir. Aynı zamanda insanların değerli iş fırsatlarını kavramaları ve iş rollerini daha geniş yaşam rolleriyle bağdaştırmalarına yardımcı olan bir yapıdır. Mesleki gelişim herkes için yaşam boyu devam eden bir aşamadır; İş ve sosyal hayata etkili bir şekilde katılabilmeleri için öğrenmeyi, çalışmayı ve geçişleri yönetmeye yardımcı olur. Başarılı mesleki gelişim, insanların kişisel ve finansal refahı, sosyal hareketliliği, ekonomik üretkenliği ve sosyal adaleti için önemlidir. Mesleki çalışmaların ulusal politikalar, kurumsal uygulamalar ve bireysel beklentiler arasında bağlantı kurmada önemli bir rol oynadığını vurgulanmaktadır. Ancak "kariyer" terimi üzerine yapılan araştırmalar, terimin tanımının anlamları konusunda bir fikir birliğinin olmadığını gösteriyor. Bakış açılarının çeşitliliği nedeniyle kariyeri araştırmacıların farklı bakış açılarına göre farklı şekillerde tanımlandığı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda bu terimin farklı tanımları üzerinde durmak gerekmektedir (Canman, 2000).

Kariyer kelimesi, İngilizce "career" ve Fransızca "carrière" kelimelerinin eşanlamlısı olarak Türkçeye çevrilmiştir. "Kariyer" terimi, Türk Dil Kurumu sözlüğünde "bir meslekte zaman ve çalışma sonucunda kazanılan aşama, başarı ve beceri" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle "kariyer" teriminin genel olarak belli bir konuma gelmek, ilerlemek, bir meslekte ilerlemek, istenilen mesleği kazanmak anlamında kullanıldığı sonucuna varılabilir. Kariyerin bu tanımı uzmanlaşmanın önemli olduğu bir meslek ve iş görevi olarak uzmanlık gerektirmeyen meslekler olarak görülmesine yol açmıştır (Sabuncuoğlu, 2005).

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca süren iş deneyimleri modeli olarak tanımlanabilir ve genellikle yaşamın bir aşamasından bir diğerine geçişi yansıtan bir dizi aşama veya aşamayla ilişkili olduğu kabul edilir. Bu tanımda vurgulanan temel bakış açısı, kariyerin işin organizasyonundan ziyade zamanın oluşmasıyla ilgili olduğudur. Bu, bir kişinin kariyer başarısının, organizasyonlar arası veya ulusal bağlardan ziyade bireysel organizasyonel hareketliliğe dayalı olarak değerlendirilmesi süreci anlamına gelir.

Baruch (2004) hiyerarşik, oldukça organize ve katı organizasyon yapıları nedeniyle geçmişte geleneksel kariyer yöntemlerinin uygulandığını ileri sürmüştür. Ancak Sullivan (1999), yönetim düzeylerini ortadan kaldırarak bu hiyerarşik kariyer yollarının kariyer başarısı için farklı kariyer yollarına yol açtığını savunmuştur. Bu nedenle çevreye ve organizasyonel değişikliklere göre değişen yeni kariyer sistemi modellerine ihtiyaç duyulmuştur (akt.: Nishanthi, 2016).

1970'li yıllardan itibaren öne sürülen kariyer kavramı, daha sonra profesyonel yaşam literatüründe daha geniş bir yer kaplamaya başlamıştır. Bu bağlamda kariyer, kişinin herhangi bir sektörde çalışabileceği, beceri ve deneyim kazanabileceği yıllar içinde kademeli ve sürekli gelişimi olarak tanımlanmaktadır. Her ne kadar terim, kişinin çalışma hayatı boyunca yaptığı mesleki faaliyetlerin bütünü olarak açıklansa da, "kariyer" terimi bu açıklamanın ötesine geçen daha geniş bir anlama sahiptir (Bayraktaroğlu, 2006).

1990'lı yılların ortalarından bu yana, organizasyonlarda çalışan davranışlarının belirlenmesine olan ilginin artması ve şirketlerin çalışanlarına yönelik değişen beklentileri nedeniyle "yeni kariyer" terimi popülerlik kazanmıştır. Çalışan kariyerleri eskiden bir veya iki kuruluş içinde oluşturuluyorken, bugün kurumsal engelleri aşılıyorlar ve kariyerler birden fazla kuruluş, departman, konum ve hatta endüstri genelinde oluşturulabiliyor. Bu durum büyük ölçüde son dönemde meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlerin örgütsel yapılar üzerindeki etkisinden ve örgütler ile çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmeden kaynaklanmaktadır (Nishanthi, 2016).

Görüldüğü üzere gibi yakın geçmişte iş dünyasında kariyer sadece yüksek gelirin ölçüsü olarak görülüyordu, ancak bugün bu algı önemli ölçüde değişkenlik göstermiştir. Günümüzde bireylerin genel kariyerlerinin eğitim, aile ve iş gibi alt-meslek alanlarını kapsadığı düşüncesi ilgi görmektedir. Ayrıca kariyer kavramı geleneksel olarak mesleklerinde yükselme ve ilerleme anlamında sadece profesyoneller ve üst düzey yöneticiler için ifade edilmiştir. Ancak günümüzde bu kavram tüm çalışanlarla ilgili olarak giderek daha fazla ifade edilmeye başlanmış ve artık projeler üzerinde çalışmak gibi mekânsal değişiklikleri de kapsamaktadır (Aytaç, 2005).

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca benzersiz bir model oluşturan, bir organizasyonun içinde ve dışında işle ilgili deneyimler olarak tanımlanır. Günümüz iş

dünyasında kariyer kavramının karşımıza çıkmasının sebebi; Bu durum bireyin toplumdaki durumunun, kimliğinin ve statüsünün oluşumunu etkilemesinden kaynaklıdır. Çünkü kariyer kavramının merkezinde insan vardır ve kariyer de insanların hayatının odak noktasıdır. Kariyer kavramı, kişinin çalışma hayatı dışındaki yaşamını ve sosyal rollerini kapsadığından, kariyer sahibi olmak kişiye sosyal statü de kazandırmaktadır. Aynı zamanda kişinin özgüvenini artırır ve toplumun diğer bireyleri ile kolay iletişim kurmasını sağlar (Şimşek vd., 2009).

2.2. KARİYER BOYUTLARI

Dışsal boyut ve içsel boyut olmak üzere iki ana gruba ayrılmıştır.

2.2.1. Dışsal Boyut

Çalışanın organizasyon içindeki gerçek durumu analiz edilir. Birey ve örgüt arasında uyum vardır. Şirketlerin ve çalışanların aynı doğrultuda hareket etmesi ilkesini ifade eder. Bu uyum sağlandığında örgütte verimlilik sağlanmakta ve aynı zamanda bireyin kariyerinde ilerleme sağlanmaktadır (Mutlu, 2020).

2.2.2. İçsel Boyut

Bireyin ait olduğu organizasyondaki kariyerine ilişkin subjektif bir görüştür. Kendini tanımak, işinizdeki yerinizi ve çalıştığınız organizasyonu bilmek, ne istediğinize ve nerede olmak istediğinize karar vermekle ilgilidir. Bir başka deyişle bireyin kendi gelişimini kendine özgü değerlendirmesidir (Mutlu, 2020).

2.3. KARİYERLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

2.3.1. Kariyer Platosu

Çalışanın bir üst pozisyona yükselme şansının azaldığı durumlar olarak değerlendirmek mümkündür. Kariyer platosu, çalıştığı kurumda en üst pozisyona ulaşan, dikey yükselme olanağı çok az olan veya hiç olmayan kişi olarak da tanımlanabilir (Sarıcı, 2020). Bu süre zarfında çalışan, işyerinde yapmak istediği değişikliklerin birçoğunu gerçekleştirmiştir. Uzun süre aynı pozisyonda olmak çalışanların verimliliğini ve iş tatminini zayıflatmaktadır (Üzüm, 2017).

2.3.2. Kariyer Haritası

Bu, çalışanların şirket içinde işten işe nasıl geçiş yaptığını belirlemek için kullanılan bir haritadır. Yani tüm görevleri içeren ve görevler arasındaki geçişi açıkça gösteren bir organizasyon şemasıdır. Görevleri gerçekleştirmek için gereken deneyim ve beceriler açıkça belirtilmiştir (Çetin vd., 2018).

2.3.3. Kariyer Patikası

Çalışanı adım adım hedef konumuna yönlendiren görevleri içerir (Sarıcı, 2020). Bir başka deyişle istenilen mesleki hedefe ulaşmak için takip edilen iş pozisyonlarının tanımıdır (Sav, 2008).

2.3.4. Cam Tavan

Kadınların çalıştıkları organizasyonlarda en yüksek liderlik seviyelerine ulaşmalarının önündeki görünmez engeller olarak tanımlanabilir. Bunlar kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki gizli engellerdir. Yani işe alım sürecinde ırk ve cinsiyet ayrımcılığı yaşıyor. Cam tavan kadın çalışanların ilerlemesini engelleyen görünmez bir engel değildir. Kadınların ve azınlıkların işyerine girmesini engelleyen faktörler arasında tanımlanması ve anlaşılması güç olan resmi olmayan terfi kısıtlamaları yer almaktadır. Çalışma döneminde terfilerde cinsiyet ve ırk ayrımcılığı söz konusudur (Yavuz ve Uzun, 2019).

2.4. KARIYER AŞAMALARI

Kariyer, yönetim alanında önemli bir yapıdır çünkü birey, organizasyon ve strateji arasındaki arayüzdür. Mesleki gelişimin aşamaları farklı şekilde işaretlenmiş ve tanımlanmıştır. Gelişim, büyüme ve öğrenmenin bir sonucu olarak davranışta ortaya çıkan bir değişikliktir. Gelişim çoğu zaman kademeli değişim gerektirir. Bu nedenle kariyer gelişimi genel yaşam tarzının iyileştirilmesi anlamına gelir. Yaşam deneyimleri, eğitim, kariyer seçimi, mesleki eğitim, kariyer başarısı, tatmin gibi kişinin kimliğinin oluşumunu etkileyen deneyimleri içerir. Gelişim aşamaları genellikle yaşla ilişkilidir. İnsanlar çalışma hayatları boyunca, planlanan kariyer ile mevcut kariyer arasında denge kurmaya çalışırken farklı süreçlerden geçerler. Çocukluktan ergenliğe geçiş de bu aşamalardan biridir. Bu aşamalar kültürel, sosyal, psikolojik ve biyolojik özelliklerle ilişkilidir (akt.: Bayraktaroğlu, 2006).

Lise döneminden itibaren bireyin temel ve fiziksel ihtiyaçları, zihinsel nitelikleri, cinsiyeti, ailesi, merakı ve özgüveni gibi ihtiyaçlarına göre gelişen bir kariyer olgusu ortaya çıkmaktadır. Bu olgu kişisel mesleki süreçlere paralel olarak gelişmekte ve çocukluktan yetişkinliğe kadar gelişmektedir. Kariyer aşamaları için çalışma programlarına ve yaş esaslarına göre birçok model bulunmaktadır. Bu modellerin üç ila beş düzeyi vardır. Modellerin ortak özellikleri aşağıdaki gibidir (Erdoğan, 2002):

- Her aşama, bireyin bütünsel bir anlayışını kapsar ve bireyin aile, mesleki ve kişisel gelişimini öne çıkarır.
- Bireyler görevleri tamamlayarak aşamalardan geçerek ilerlerler.

Her biri kendi mesleki kaygılarıyla karakterize edilen beş ardışık gelişim aşaması tanımlanmıştır:

2.4.1. Keşif Dönemi

Mesleki gelişimde "kariyer" terimi, bir kişinin yaşamı boyunca yaptığı tüm aktiviteleri ifade eder. Bu aktiviteler kişisel, mesleki ve sosyal yaşamı kapsamaktadır. Bu yüzden kariyer bir yaşam tarzıdır. Kariyer kavramları çocukluk döneminde gelişir ve ergenlik döneminde güçlenir. Keşfetme genellikle ergenlik döneminde başlar ve gençlik dönemine kadar devam eder. Tipik olarak bu yaş grubundaki insanlar, eğitim ve iş deneyimi yoluyla kariyerleri keşfetme fırsatlarını arar. Bu çabalar, profesyonel kimlik veya kişisel imajın gelişimine katkıda bulunan kariyer hedeflerini ve seçimlerini belirlemelerine yardımcı olur. Keşif aşaması, kristalizasyon ve difüzyon dahil olmak üzere çeşitli adımlardan oluşur. Meraklı insanlar kendileri ve dünya hakkında bilgi edinir ve gerçeklik anlayışlarını genişletmek için yeni deneyimler ve bakış açıları aramaktadırlar. Keşfetme süreci, bireyin seçeneklerini daraltması, kariyer ilgilerini daraltması, kariyer tercihini belirlemesi ve bunu eğitim, öğretim ve çalışma yoluyla gerçeğe dönüştürmesidir (Kozak, 2001). Ergenlik yıllarında gençlerin meslek duygusunu geliştirmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda kimlik oluşumu ve kariyer kararı vermeyle de yakından ilgilidir. Çünkü net kariyer hedefleri olan kişiler aynı zamanda daha güçlü özgüven gösterirler. Erikson'un bu konuyla ilgili araştırması genel ve mesleki kimlik oluşumunun ikili etkisini ortaya koyuyor. Kendinizi anlamadan gerçek mesleğinizi bulmak neredeyse imkânsız görünüyor. Özetle, çalışmaların kariyer gelişimi ile mesleki kimlik oluşumu arasındaki bağlantıyı doğruladığı ifade edilebilir.

Ayrıca araştırma faaliyetlerine ve hedeflenen mesleki gelişim faaliyetlerine duyulan ihtiyaç konusunda da kanıt sağlamışlardır (akt.: Kosine ve Lewis, 2008).

2.4.2. Kurma Dönemi

Bu aşamada kişinin kariyer seçiminin beklentilerini karşılayıp karşılamadığının değerlendirilmesi önemlidir. İnsanlar mesleki beklentilerini sürekli olarak gerçek durumla karşılaştırırlar. Bu aşamada insanlar en üretken durumdadır ve mesleki gelişimleri çok hızlı gerçekleşir. Birisi güven kazandığında ve kendini kanıtladığında iş güvencesinden ziyade şöhret, başarı ve ihtiyaç arar. Bu aşamada kişi sorumluluk almaya başlar ve değerini göstermeye çalışır, bağımsız kararlar almaya başlar ve becerilerini harekete geçirerek örgütün hedefleri arasında bağlantı kurmaya çalışır (Şimşek vd., 2009). Bireyin eğitim hayatı idealleri çerçevesinde gelişmeye başlamıştır. İnsanlar iş dünyasının gerçekleriyle yüzleştiklerinde gerçekler ve idealler arasında çatışmalar (Aytaç, 2005).

2.4.3. İş Arama ve Bulma

Bu noktada iş arama ve bulma süreci kişinin yaşadığı ülkeye göre değişmektedir. Türkiye ve benzeri ülkelerde işsizliğin yüksek olduğu ve özel sektörün üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmediği ülkelerde iş arama işlemleri kısa sürede tamamlanamamaktadır. İş bulmanın zorlaştığı günümüzde “iş bulmak” insanlar için bir görev haline gelmiştir. İş arama, kariyerinizin ilerleyen dönemlerinde çeşitli nedenlerle iş değiştirirken yönetilmesi gereken önemli bir süreçtir (Fındıkçı, 2003).

2.4.4. Kariyer Ortası

İlk kariyer teorisyenleri kariyer sürecini genellikle ömür boyu süren doğrusal bir ilerleme olarak görüyorlardı. Öncelikle bir veya iki kuruluşta çalışan ve farklı kariyer yolları izleyen çalışanlara odaklanırlar. Tipik bir kariyerin orta aşamasında kişi kendisi ve akranları tarafından tanınan bir başarı düzeyine ulaşır. Bu en sık orta yaşta ortaya çıkar. Kariyer ortası, kişinin bir iş durumuna nasıl girip çıktığına ve farklı iş görevleriyle ne zaman karşılaştığına bağlı olarak farklı zamanlarda ortaya çıkabilir. Kariyer ortası aşamaları; Her ne kadar “kariyer ortası”, “orta yaş” ve “iş ortası” olarak adlandırılırsalar da aynı şey değiller. Bir kişi kariyerini birden çok kez değiştirirse, orta yaştaki kabul noktası, orta yaştan önce ve sonra birden çok kez ortaya çıkabilir (Griffin, 1993).

2.4.5. Kariyer Sonu

Bu aşamada, kariyer haritasına göre kişi, organizasyon hiyerarşisinde büyüme veya durgunluk ile nitelendirilen belirli bir konuma ulaşır. Eğer kişi yarı noktanın bitiminden sonra da gelişmeye devam ediyorsa, keyifli bir iş deneyimi yaşamış sayılır. Burada bir mentor, mentor olarak hareket edebilir ve çalışana deneyim boyunca rehberlik edebilir. Bu aşamada çalışanların öğrenme fırsatları sınırlıdır. Ancak bu aşamada çalışanlar geçmiş deneyimlerinden edindikleri bilgileri genç çalışanlara aktarmaktadır ki bu da çalışanların kariyer hareketliliğinin azaldığı ve mevcut işlerine takılıp kaldıkları bir süreç olarak görülmektedir (Feldman, 1994).

2.4.6. Azalma (Emeklilik)

Yaşlanan nüfusa sahip Batı ülkelerinde şirketler, çalışanlarının emeklilik beklentilerini anlama ve yönetme konusunda giderek artan zorluklarla yüz yüze kalmaktadır. Emeklilik, profesyonel kariyer gelişiminin son aşamasıdır. Bu durumda kişinin işten veya resmi görevlerden çekilmesi gerekir. Bu aşama en zorlardan biri olarak kabul edilir. Çalışanların büyük sonuçlar üreten bir şirketten gecikmeli de olsa ayrılması çok zor olduğundan, her insan hayatı boyunca mesleki gelişimin bu beş aşamasından geçer (Sav, 2008).

Emekliler kariyerlerinde ilerledikçe iş sorumlulukları azalmaktadır. Emeklilik; Bu, çalışanın kariyerinin sonudur ve bazıları için bir şoktur. Bazıları öğretmeye ve deneyimlerini ve bilgilerini gelecek nesillere aktarmaya devam ederken, bazıları emekli olmayı planlamaktadır. Bir diğer önemli nokta ise bazı yöneticilerin emeklilikten sonra organizasyonda kalarak devam etmek isteyenlerin yetiştirilmesine yardımcı olabilmesidir. Aslında emeklilik, yeni kariyer hedeflerinin ve mesleki yolların başlangıcını simgeleyen bir süreç olarak da kendini gösteriyor: Kişinin yoğun iş hayatından dolayı vakit bulamadığı bir hobiyle meşgul olması (Sav, 2008).

2.5. KARİYER PLANLAMANIN AMAÇLARI

Günümüzde teknolojik gelişimin hızlanması, iş operasyonları ve iş süreçlerindeki değişimler, kariyer planlamasını bireyler ve kurumlar için daha da önemli hale getirmiştir. Kariyer planlamasının örgüt açısından önemi; insan kaynaklarının faal ve verimli kullanılması, çalışanın işinde ilerleyebilmesi, gelişebilmesi ve başarılı

olabilmesi için eğitim ve bireysel ihtiyaçlarının tanımlanması ve sağlanması, iş tatmininin artırılmasıdır (Mutlu, 2020).

Kariyer planlamasının bireysel hedefi, kişi için önemli olan değerlere göre yaşamı ve geleceği planlamaktır. Bu nedenle kişinin kurumsal hayatta kariyer planını uygulayabilmesi için düşüncesinde önemli olan değerleri ve hedefleri net bir şekilde tanımlaması gerekir (Kavak, 2020).

Kariyer planlamasının hedefleri şu şekilde sıralanabilir (Taşlıyan vd., 2011).

- Kendi başarısını garantileyen bireyler
- İnsan kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması
- Çalışanlarımızın görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için gelişmelerini sağlamak.
- İyi eğitim ve kariyer fırsatlarıyla daha fazla iş başarısı sağlamak.

2.6. KARIYER PLANLAMANIN ÖNEMİ

Günümüzde çalışan insanların eğitim düzeyinin genel olarak artması, kariyer planlamasının önemini artırmıştır. Kariyer planlaması, gelecekteki hedeflerinize ulaşmak için güçlü ve zayıf yönlerinizi belirlemeyi amaçlayan bir tür SWOT analizidir. Pek çok insan hayatta ne istediğini gerçekten bilmiyor. Kariyer planlama ve geliştirme süreci, bir çalışanın kariyer planlarını, ilgi alanlarını ve becerilerini kurumun ihtiyaçlarıyla eşleştirme sürecidir. Kariyerinizi stratejik olarak yönettiğinizde, becerileri şirketin stratejik iş hedefleriyle uyumlu olan bir iş gücü yaratırsınız (Sarıcı, 2020).

Kariyer planlamasının kişiye ve örgüte sağladığı yararlardan bazıları şu şekilde belirtilebilir; (Edinsel, 2018).

- Organizasyon içi ve dışı fırsatları belirlemenizi sağlar,
- Yönetim, doğru çalışanı doğru zamanda bulma fırsatına sahip olur,
- Çalışmaları onları organizasyon içinde daha iyi performans göstermeye motive eder,
- İnsanların daha iyi ve daha mutlu kariyerleri var olur,
- Kâr için tatmin edici ekonomik fırsatlar oluşur,

- Bireye mutluluk ve psikolojik tatmin sağlar,
- Verimliliği ve motivasyonu artırır,
- Bireysel performans artmaya ve gelişmeye devam eder,
- Şirketlerde yedekleme planlaması ile bireysel gelişim planları arasındaki bağlantı giderek önem kazanır,
- İnsanların daha fazla deneyimi ve sorumluluğu artar.

2.7. BİREYSEL KARIYER PLANLAMA AŞAMALARI

Aşağıda kariyer planlamasının farklı aşamaları açıklanmaktadır: Kendini tanıma ve değerlendirme, kariyer olanaklarının değerlendirilmesi, kariyer hedeflerinin belirlenmesi, planın hazırlanması ve uygulanması.

2.7.1. Kendini Tanıma ve Değerlendirme

Kendini tanıma ve değerlendirme süreci, kişinin güçlü yönlerini, yaşam şekli tercihlerini, çalışma tarzını ve finansal ihtiyaçlarını dikkatlice değerlendirebileceği ve gelecekteki farklı yolları ve olası kariyerleri planlayabileceği önemli bir adımdır. Kariyer fırsatlarının uygunluğunu değerlendirmek için insanların gelecekte kariyerlerini nerede geliştirmek istediklerine karar vermeleri önemlidir. Bu süreçte bireyin mevcut mesleki değerleri, ilgileri ve kişisel becerileri değerlendirilir (Barutçugil, 2004).

Bu, kişinin kariyer planlaması sırasında kendisi hakkında bilgi aldığı ve bu bilgileri analiz ederek kariyer kararı verdiği bir öz değerlendirme süreci olarak ifade edilebilir. Bu süreçteki en büyük sorunlardan biri kişinin bir şeyi yanlış yapması veya aşırıya kaçmasıdır. Bazen başkaları insanları daha niteliksel olarak yargılayabilir. Bu soruyla ilgili olarak araştırmacılar bu sorunu çözmek için aşağıdaki değerlendirme yöntemlerini önermişlerdir (Çalık ve Ereş, 2006).

- İnsanların aldıkları bilgileri kariyer planlamalarıyla alakalı olacak şekilde yönetmeleri gerekir.
- Daha objektif bir değerlendirme yapabilmek için bu süreçte toplanan bilgilerin güvenilirliğinin birçok kaynaktan doğrulanması gerekmektedir.
- Birey, kariyer kararı için temel ifadeden sonuçlar çıkarmalıdır.

• Bu beyan, temel bir beyanın parçası olarak topladığı bilgileri toplaması gereken kişi için önemli olan hususları içermelidir. Mesela “çalışma hayatında saygın bir mesleği icra etmek” ile açıklanabilir.

• Birey, temel ifadenin gerçekliğini ve önemini doğru bir şekilde değerlendirmelidir.

Öz değerlendirme, önceliklerinize, kişisel ilgi alanlarınıza, güçlü ve zayıf yönlerinize ve ilgili becerilerinize bakar. Bu değerlendirmeler, çalışanın organizasyondaki kariyerini ilerletme şansını gerçekçi bir şekilde değerlendirmesine yardımcı olur. Değerlendirme ayrıca ona belirli iş tanımları ve terfiler için hangi becerilerin ihtiyaç olduğu konusunda tam bir fikir verir. Bu, işinizi büyütme fırsatlarını bulmak için muhteşem bir araç olsa bile, iş aramakta olanlar bunu arkadaşları ve aileleri arasında ve kariyer fuarlarında fırsatları aramak için de kullanabilirler. Bu gerçeklik kontrolü aynı zamanda geleceğe yönelik hedefler belirlemeye de yardımcı olmaktadır (Barutçugil, 2004).

Kişiler kariyere karar vermeden önce kendini değerlendirmeli, işin gerekliliklerini ve beklentilerini karşılayıp karşılayamayacağını kontrol etmelidir. Böyle bir kişi anne babasıyla, çevresi ve arkadaşlarıyla konuşmaktan, kendini değerlendirmesine yardımcı olacak yazılı materyallerden faydalanacaktır. Bir kişinin geçmesi gereken öz değerlendirme süreci, onun yeteneklerini, ilgi alanlarını, duygularını, zayıf ve güçlü yönlerini belirleyen bir analize olanak sağlar. Öz değerlendirme sürecinin başarıya ulaşması için kişilerin kendilerine objektif ve açık bir şekilde bakmaları gerekir. Kariyer planlamasının en önemli aşaması öz değerlendirme süreci olduğundan, kendini tanımakla başlayan kariyer planlaması, yanlış ya da eksik bilgiye dayanılarak yapılırsa istenmeyen sonuçlara yol açabilir. İnsanların böylesine mühim bir konuda gerçekçi ve tamamen objektif olmaları önemlidir (Çalık ve Ereş, 2006).

2.7.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi

Bu aşamada birey farklı kariyer alanlarını keşfeder ve mevcut seçenekleri belirlemeye çalışır. Diğer kariyer seçeneklerinin belirlenmesini, davranışsal ve ilgiye dayalı istihdam fırsatlarının daraltılmasını içeren bu aşamaya seçenek seçimi veya keşfi de denir. Kariyer planlaması, organizasyon ve birey tarafından gerçekleştirildiği için etkilidir (Varol, 2001).

Bu aşamada çeşitli mesleklere ilişkin kapsamlı bilgi, belirli bir meslekte çalışan kişiyle bilgi alışverişi, staj sistemi, yükseköğretim kurumlarında organizasyonel destek, danışmanlık şirketlerinin hizmetleri vb. gerekmektedir. Kişinin becerilerine, kişiliğine ve ilgi alanlarına uygun aktivite ve kariyer fırsatlarını belirleyerek doğru seçimi yapmak önemlidir. Bilgi ve teknoloji dönemi olarak da adlandırılan günümüz dünyasında her gün pek çok yeni iş ortaya çıkıyor ve pek çok meslek de ortadan kayboluyor. Bu olgunun en somut örneklerinden biri olan bilişim sektörü birçok meslekte işlevsizliğe neden olmuştur. Bu alanda da her geçen gün yeni teknolojiler ortaya çıkıyor ve pek çok bilgi güncelliğini yitiriyor. Bireylerin çağını yaşayabilmesi ve gelişmelere ayak uydurabilmesi için sürekli olarak kendini yenilemesi gerekmektedir. Bu aşamada kariyer seçimi psikolojik ve sosyal birçok faktörden etkilenen kişinin kendi ilgi, beceri ve değerlerinin kariyer seçenekleriyle bağlantısı olması gerekir (Öner, 2001).

2.7.3. Kariyer Hedeflerinin Belirlenmesi

Kişi güçlü, güçsüz yönlerini, değerlerini ve ilgi sahasını göz önünde bulundurarak kariyer hedeflerini belirleyebilir. Bu aşamada kısa, orta ve uzun vadeli amaçlar belirlenmeli ve gelişim hedefleri zorluklara açık olmalıdır. Bu durumda hedeflerin yeni bir bakış açısı kazanabilecek kişilerin beceri ve yeterliliklerine göre uyarlanması gerekir. (Varol, 2001).

Bir kişinin kariyerle ilgili hedefler belirleyerek karar vermesi gerekli olan hedef belirleme süreci, gelecekteki hedeflerin planlanmasına ve tanımlanmasına yardımcı olur. Bireysel hedefler bireysel farklılıklara göre de farklılık gösterir. Ancak ilgi alanları ve değerleri değişen bir kişi, kariyer tercihlerini değiştirebilir ve kendisine uygun yeni işler arayabilmektedir. Bu yüzden birçok insan hayatı boyunca birden fazla iş yapabilmektedir. Kariyer değiştirmek birinin kararsız olduğu anlamına gelmemektedir. Yaşam boyunca değişen kariyerler farklı kariyer kararlarına yol açabilir (Varol, 2001).

Hedefler insanların buldukları durumdan olmak istedikleri duruma ulaşmalarına yardımcı olur. Ancak hedefi olan kişiler genellikle kendi başlarına ilerleyebilir, motive kalabilir ve yapılması gerekeni başarabilirler. Yönetim araştırmaları, hedef belirlemenin hedeflere ulaşmak ve bireyin kariyerini geliştirmek için bir öncelik olduğunu göstermektedir. Önceliklerini becerilerine göre belirleyenler, ilgi alanlarını ve özgeçmişlerini ön plana çıkararak profesyonel olarak nereye gitmek istediklerini

tanımlanmalıdır. Birey daha sonra bir program oluşturarak bu ilerlemenin seviyesini gözlemlemeli ve izlemelidir. Kendisini ve işini değerlendirip mümkün olduğunca erken karar veren bireyler, gereksiz kariyer ilerlemelerinden kaçınmaya yardımcı olmaktadır (Hanks, 1999).

2.7.4. Planın Hazırlanması

Hazırlık aşaması, önceden alınan kararların uygulanması için gereken belirli adımların planlanmasına odaklanılan bir süreçtir. Hazırlık, amaca ulaşmak için ayrıntılı ve kesin bir plana yol açar. Aksiyon planlama olarak da adlandırılan bu aşamada çalışanlar, uzun vadeli ve kısa vadeli kariyer hedeflerine nasıl ulaşacaklarına karar verirler. Buna şirketteki yeni iş tekliflerine başvurmak, eğitim ve seminerlere katılmak da dahildir. En iyi yol, şirket ve kişisel yaşam deneyimine odaklanarak stratejiyi uygulamak ve buna göre kısa vadeli planlar yapmak olacaktır. Daha önce yapılan araştırmalara göre başarı olursa, Uzun vadeli gelişim programları oluşturulabilir. Planlama yaparken, kişinin çeşitli hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyduğu deneyim ve becerileri göz önünde bulundurması gerekmektedir (Aytaç, 2005).

2.7.5. Planların Uygulanması

Bu safhada birey hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyeri sürdürecektir. İş dünyasında çalışanların liderlik ve teşvik yoluyla kariyer gelişiminin desteklenmesi, başarılı insanlara mentorluk yapılması gibi anlayışlar onların planlarını gerçekleştirmelerine olanak sağlayacaktır (Aytaç, 2005).

2.8. KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek belirlemenin birey üzerinde daimî bir etkisi vardır. İşin türü gelir düzeyine göre belirlenir. Bu bağlamda verilecek yanlış bir seçim bireyin kaderini değiştirebilmektedir. Meslek seçimi birey için zorlu bir süreçtir. Şirketlerin hedefleri kendi hedefleri ile uyuşmayan insanlar daha az üretken olma eğilimindedir. Bu nedenle hedeflerine ulaşamazlar. Meslek seçimi her insanın yaşamındaki en büyük ikilemlerden ve zorluklardan biridir. Bu süreç birçok karmaşık ve birbiriyle ilişkili faktörün etkileşimi ile ilişkilidir. Bir kişinin kariyer seçimi karmaşık davranışlarla şekillenir. Birçok faktör kişinin karmaşık şekilde davranmasına neden olur. Aile ilişkileri, yaş, cinsiyet, yasal faktörler, sosyal faktörler, ekonomik faktörler ve eğitim kurumlarının etkisi karar vermede etkili olduğu düşünülen değişkenlerdir (Kuzgun, 2000).

2.8.1. Aile Faktörü

Kariyer psikolojisi araştırmacıları kariyer sürecini etkileyen çeşitli faktörleri incelemişlerdir. Bu faktörler arasında en çok ailenin etkisi dikkat çekmektedir. İnsanların kendi ailelerinden yardım arama olasılıkları daha yüksektir. Ailenin rolü kültürden kültüre değiştiği için, ailenin etkisinin farklı kültürel gruplardaki farklı kariyer yapılarıyla nasıl ilişkili olduğunu dikkate almak önemlidir (Chope, 2005). Bir çocuğun insanlarla ilk etkileşimi evde, ebeveynleri, kardeşleri ve diğer önemli kişileri içeren aile üyeleri arasında gerçekteşir. Çocuk, ebeveynler arasındaki ilişkiler, ailenin sosyoekonomik durumu, aile atmosferi, çevre koşulları, ebeveynlerin mesleki durumu ve kardeş sayısı gibi birçok aile faktöründen etkilenir. Aile dinamikleri bu sebeple kariyer hazırlığında önemli bir rol oynamaktadır. Ebeveynler, çocuklarının kariyer seçimlerini, onlara verdikleri destek ve teşvik de dahil olmak üzere farklı şekillerde etkiler. Araştırmalar, gençlerin kariyer planlama gibi konularda bilgiye ihtiyaç duyduklarında ebeveynlerine danıştıklarını gösteriyor. Ebeveynlerin bireyin kariyer ve eğitim planlaması üzerinde büyük etkisi vardır. Ayrıca ebeveynler aile ilişkilerinde sergiledikleri otoriter veya demokratik tutumlarla bireyin karar verme davranışını ve mesleki gelişimini etkileyebilmektedir (Hamamcı ve Hamurlu, 2005).

Ebeveynin bireyin kariyer gelişimine etkileri; (Kuzgun, 2000);

- Ebeveynler belirli kariyerlere karşı olumlu ve olumsuz tutumlar sergileyerek bireyin değerler hiyerarşisini oluştururlar. İnsanların belirli mesleklere yönelik olumsuz ya da olumlu tutumlarını genellikle kendi yaşamları değil, anne ve babalarından aldıkları çeşitli mesajlar belirlemektedir.

- Ebeveynler, kişinin yeteneklerini geliştiren bir ortam yaratırken, bazı yeteneklerini ihmal edebilir, hatta bastırabilirler.

- Ebeveynler, kişinin öz imajını şekillendiren en önemli ve etkili kişilerdir. Benlik imajı yani kişinin kendisini algılama şekli, kariyer seçimini belirleyen temel faktördür.

Pek çok çocuk ebeveynlerinin kariyerini idealleştirerek büyüyor. Bazı ebeveynler çocuklarını üst düzey kariyerlere yönlendirmeye çalışıyor. Olumlu bir yetiştirilme tarzının kariyer seçimi üzerinde olumlu bir etkisi olabilirken, olumsuz bir yetiştirilme

tarzının da olumsuz sonuçları olabilir. Maddi sıkıntı yaşayan ailelerde anne-baba mesleği çocuklar tarafından tercih edilmemektedir.

Ebeveynlerin yanı sıra diğer eşler de kariyer seçimini etkileyen faktörler arasında yer alıyor. Sosyal statünün kariyer tercihlerine bağlı olduğu dikkate alındığında eşlerin kariyer seçiminde büyük etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda kariyer planlamacıların çalışmalarında aile bireylerinin beklentilerini de dikkate almaları gerekmektedir (Chope, 2005).

Çeşitli araştırmalar ebeveynlerin mesleğinin, gelirin, farklı mesleklere ilişkin bilgilerinin, inançlarının ve normlarının çocuklarının kariyer seçimlerini etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca çocukların maddi olarak ebeveynlerine bağımlı olmalarının da kariyer seçimlerini sınırladığı tespit edilmiştir (Kuzgun, 2000).

2.8.2. Cinsiyet

Araştırmalar cinsiyetin kariyerin belirlenmesinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Erkeklerin ve kadınların kariyer tercihleri, farklı doğaları nedeniyle farklılık göstermektedir. Bu sebeple kariyer seçiminde cinsiyetin doğasını anlamak elzemdir. Cinsiyetin kariyer seçimi üzerindeki etkisini saptamak için pek çok çalışma yapılmıştır. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar, kadınların çoğunluğunun geleneksel olarak kadın işi olarak kabul edilen alanlara göre kariyer seçtiklerini ve kadınlara uygun olanlarla olmayanlar arasındaki iş bölümü konusunda erkeklere göre daha duyarlı olduklarını göstermiştir. Kadınların uğraştığı işler ise genellikle prestiji az olan ve bireyler arasında rekabetin az olduğu işlerdir. Araştırmalar, ebeveynlerin erkek çocuklarını üst düzey kariyerlere yönelmeye teşvik ettiğini, ancak aynı şeyin kızları için de geçerli olması konusunda ısrar etmediklerini göstermiştir (Kuzgun, 2000).

2.8.3. Yaş

Meslek seçimi gençlerin yaşam gelişiminde önemli bir konudur. Meslek seçiminde ergenlik dönemi büyük önem taşımaktadır. Pek çok araştırmacı, çocukların küçük yaşlardan itibaren iş dünyası ile tanıştırılması gerektiğine inanıyor. Kariyer kararlarının karmaşıklığı yaşla birlikte artar. Çocuklar büyüdükçe kariyer seçimleri, gelişim aşamalarından ve mevcut çevresel koşullardan kaynaklanan dinamiklerden daha da etkilenmektedir (Eren, 2001).

2.8.4. Sosyal Faktörler

Gençlerin daha fazla fırsata ve bağımsızlığa sahip olabilmesi için kariyer seçimini etkileyen faktörlerin dikkate alınması büyük önem taşımaktadır. Kariyer kararlarında çekici bir özellik olarak nitelendirilmiştir. Bir öğrencinin akademik disiplin seçimini etkileyen bireyler veya insan toplulukları sosyal faktörler olarak bilinir. Sosyolojik perspektifler sosyal sınıfın, ekonomik fırsat ailesinin, ırk/cinsiyet oranının (kariyer seçimi açısından) ve işgücü piyasası organizasyonunun bağlamsal olarak bireyle alakalı olduğunu ileri sürmektedir (Ensari ve Alan, 2017).

2.8.5. Yasal Faktörler

Mesleki kariyerin başlangıcını etkileyen faktörler arasında geçerli yasayla düzenlenen ve çoğu zaman bir kişinin mesleki kariyerini şekillendirmede etkili faktörler olarak adlandırılacak yasal faktörler yer alır. Örneğin zorunlu askerlik, erkeklerin dört yıllık üniversite diploması tercihini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Sav, 2008).

2.9. KARİYER PLANLAMA VE SPOR

Spor endüstrisinde sağlıklı yaşam tarzlarının ve spor ve spor şirketlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte doktorlar, beslenme uzmanları, hemşireler, masaj terapistleri, fizyoterapistler ve diğer sağlık profesyonelleri için de önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Aynı zamanda kitle iletişim araçları, kitle iletişim araçları, spor gazeteciliği ve spor televizyonunda da istihdam yaratmaktadır. Ayrıca sektörde tekstil, spor ürünleri ve pazarlamayla ilgili çok büyük bir departman bulunmaktadır. Bu kısım tek başına dünya çapında büyük bir istihdam açığını doldurmaktadır. Üniversite düzeyindeki beden eğitimi fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokulları bu alanlarda uzmanlaşmış eğitim sunan iki yükseköğretim kurumudur. Bu eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrenciler bu uzmanlıkları bilmekte, takdir etmekte ve bu bilinçle hem kişinin kendi gelişimine hem de spor endüstrisine ve dolayısıyla ülke ekonomisine büyük katkı sağlayacak kariyer planları hazırlamaktadır (Yurtsuzoğlu ve Gül, 2023).

2.10. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ

Günümüz eğitim programları öğrencilerin iletişim, bilimsel akıl yürütme, teknolojik yeterlilik, üretken araştırma, bilgi alışverişi, insani değerleri savunma ve

problem çözüme gibi niteliklere sahip olmalarını gerektirmektedir (Söylemez, 2002). Problem çözümenin bir aşaması, belirli bir konuyu ele almak için etkili alternatiflerin yaratılması, seçilmesi ve uygulanmasının bilişsel ve davranışsal yönleriyle karakterize edilir (Kneeland, 2001). Anderson (1980), Öncelikle bilişsel işlemlere odaklandı ve problem çözüme sürecini, bilişsel işlemlerin bir hedefe doğru sıralı olarak hizalanması olarak tanımlamıştır. Heppner ve Krauskopf'a (1987) göre problem çözüme, problemle başa çıkma kavramı ile aynıdır. Bu tanımda problem çözüme, bilişsel ve duygusal süreçlerin uyumlaştırılması olarak tanımlanmakta olup iç veya dış talep ve çağrılarını karşılamak için bir hedefe yönelik davranışsal tepkilerin tetiklenmesi olarak anlaşılmaktadır. Problem çözüme, belirli bir hedefe ulaşmada karşılaşılan zorlukları ortadan kaldırmaya yönelik bir dizi bilişsel ve psikolojik çabayı içeren bir süreçtir (Oğuzkan 1989). Başka bir tanımda; "Etkili yanıt seçeneklerinin oluşturulması ve sorunlu bir duruma yönelik en uygun yanıtın seçilmesinden oluşan bilişsel ve davranışsal bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (D'Zurilla ve Goldfried, 1971).

Problem çözüme, "Bir hedefimiz olduğunda ama ona nasıl ulaşacağımızı bilmediğimizde yaptığımız şeydir." Bu göz önüne alındığında, böyle bir durumda olumsuz ve engelleyici bir deneyim beklentisi oldukça yüksektir. Ancak yeni bir problemi çözmek, çocuklar için yeni fikirler bulmayı ve stratejiler geliştirmeyi içeren eğlenceli bir işidir. Çocukluğumuzun ilk eşzamanlı davranışlarını insan yaratıcılığı açısından geliştirmenin temel öncüsü problem çözmektir (Düzakın, 2004). Somut bir sorunla karşılaşıldığında analiz etme ve karar verme yeteneği önemlidir. Fakat kişilik, eğitim ve okulda öğrendiklerinin yardımıyla insanlar farkında olmadan kendi kişisel sorunlarını ve karar verme yöntemlerini geliştirirler. (Arnold, 1992). Kişisel sorunların çözümünde bireyin kendi kişilik özellikleri ve farklılıkları önemlidir. Araştırmalar problem çözümenin fiziksel sağlık, kariyer gelişimi ve akademik performansla bağlantılı olduğunu bulmuştur (Güçlü, 2003). Bingham (2004)'e göre problem çözüme süreci; Yaratıcı düşünme, zeka, duygular, irade ve eylemler, ihtiyaçlar, hedefler, değerler, beceriler, alışkanlıklar ve tutumlardan etkilenir.

İnsanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları sorunlardan biri de kişiler arası sorunlardır. Bu sorunlar, etkileşimde bulunan taraflardan en az birinin mevcut etkileşim tarzı ile ideal etkileşim tarzı arasındaki farkı algılaması, bu farklılıktan dolayı gerginlik hissetmesi ve gerilimi ortadan kaldırmaya çalışması ancak girişimlerinin engellenmesi

durumları olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda kişilerarası sorunları çözmek, bireyin kişilerarası ilişkilerde mevcut durumu ile ortaya çıkan gerilimi ortadan kaldırmak için ulaşmak istediği durum arasındaki farkı algılamayı ve bunun farkına varmak için çaba göstermeyi içeren bilişsel-davranışsal bir süreçtir. Kişilerarası problem çözme becerisi, 2000'li yıllarda dünyanın istihdam edeceği kişilerde arayacağı en önemli nitelikler arasında yer alıyor (Öğülmüş, 2006).

Problem çözme ancak birey belirli bir seviyede tepki vermesi gerektiğinin farkına vardığında başlayabilir. Ayrıca bireyin bir hedefi olmalıdır. Bu şekilde birey istediği amaca ulaşmanın yollarını bulmaya çabalar. Problem çözmek zaman, çaba, enerji ve araştırma meselesidir. Bireyin ihtiyaçlarını, hedeflerini, değerlerini, inançlarını, becerilerini, alışkanlıklarını ve tutumlarını ifade eder ve aynı zamanda yaratıcı düşünme ile zeka, duygu, irade ve eylem benzeri unsurları bir araya getirir. Bu nedenle çok yönlüdür. Bir kişinin problem çözmesine etki eden faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Gelişim ve olgunlaşma aşaması,
- Yetenek aşamasındaki ayrıcalıklar,
- Gütülenme,
- Yetiştigi sosyo-kültürel çevre,
- Aldığı eğitim ve öğretim (Taylan, 1990).

Bir kişinin problemleri çözme yeteneği, bilişsel öz değerlendirmesine ve problem üzerindeki konsantrasyonuna bağlıdır (Heppner vd., 1985). Sorunların çözümü, sorunun niteliğine ve karmaşıklığına bağlı olarak değişir. Bazı sorunlar yalnızca mantıkla çözülür, bazıları ise duygusal olgunluk gerektirir. Bazı problemler olaylara daha yeni bir perspektiften bakmayı gerektirir. Tüm problem çözümlerinin ortak noktası, hedefe ulaşılmasının önündeki engeli ortadan kaldırmalarıdır. Sorunları çözenin belirli bir yolu veya yöntemi yoktur. Eğer böyle bir yöntem olsaydı sorun kökünden çözüldü. Sorunların çözümünde kural yoktur, sistematiktir (Cüceloğlu, 2004). Bireyler sorunlara iki şekilde yaklaşır. Bunlardan ilki bireyin sorunlara karşı olumlu bir tutuma sahip olduğunu ifade eden olumlu yönelimdir. Olumlu yönelime sahip kişiler, sorunları olduğu anda doğru algılar, onları görmezden gelmez ve nedenlerini uygun nedenlere bağlarlar. Bunu faydalanabileceği olumlu bir şey olarak algılıyor ve hayatın bir parçası

olarak görüyor. Bu kişilere göre sorunlar çözülebilir ve kendi yetenekleri bunları çözmeye yeterlidir. Aynı zamanda başarılı çözümler çaba, zaman ve kararlılık gerektirir. Olumsuz yönelim, sorunlara karşı işlevsel olmayan olumsuz bir tutumdur. Olumsuz tutuma sahip kişiler, sorunların nedenlerini kendilerine ya da başkalarına bağlarlar. Sorunlar ortaya çıktığında ya göremiyor ya da görmezden geliyor ve problemleri tehdit olarak algılayabiliyorlar. Ona göre sorunları çözmek çok zordur ve çözüm için kendi yetenekleri ve becerileri yeterli değildir. Sorunlar ortaya çıktığında kolayca hüsrana uğrar ve kaygılanırlar. (D'Zurilla ve diğerleri, 2004). Heppner vd., göre. (2004), kendilerini etkisiz problem çözümler olarak gören kişiler genellikle sorunların aniden ortadan kalkacağına inanırlar. Sorunları çözerken duygusal odaklı başa çıkma stratejilerini kullanma olasılıkları daha yüksektir. Zor kişilerarası karşılaşmalar sırasında daha fazla duygusal uyarılma yaşarlar. Üstesinden gelemedikleri duygusal sorunlarla karşılaşma olasılıkları daha yüksektir.

Problem çözme, bir hedefe ulaşmada ortaya çıkan zorlukların üstesinden gelme sürecidir. Problem çözme yeteneği, bilgiyi kullanarak, özgünlük, yaratıcılık veya hayal gücü katarak çözüme ulaşma süreci olarak açıklanabilir. Bireylerin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmeleri ve ruh sağlıklarını koruyabilmeleri için problem çözme becerisi önemlidir (Basmacı, 1998). Birçok insan için hayat günlük mücadeleler ve stresli olaylarla doludur. Bu stresli olayların tümü önemli ve önemsiz olaylarla yakından ilişkilidir. Hem ciddi hem de ciddi olmayan stresli olaylar kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığını etkileyebilir (Serin ve Derin, 2008). Etkili problem çözme becerileri, yalnızca kişisel ve kişilerarası sorunların engelleyici etkilerini ortadan kaldırmakla kalmaz, aynı zamanda duygusal stresin olumsuz etkilerini azaltmak için de önemli bir başa çıkma mekanizması görevi görür (Şahin, 1999).

2.10.1. Problem Çözmenin Basamakları

Tüm sorunları etkili bir şekilde çözen ve tüm sorun çözenlere önerilebilecek sadece bir yöntem yoktur. Problem çözme davranışı probleme ve zamana göre değişir. Problem çözen kişinin izlediği yaklaşım ve adımlar problemden probleme farklılık gösterebilir (Bingham, 2004). Bir problemi çözerken, kişi bir hedefe ulaşmaya çalışır ancak hedefe ulaşmak için gerekli araçlar mevcut değildir. Bunu yapmak için hedefi alt hedeflere ve bu alt hedefleri de başka alt hedeflere bölmek gerekir. Bu süreç uygun aracı

sağlayacak seviyeye kadar devam eder. Sorun giderme sihirbazı, adımlar arasında tahmin edilemeyecek şekilde geçiş yapabilir. Karar verme ve problem çözme süreçlerinde yaygın olarak kullanılan modeller, Dewey modelinin az çok değiştirilmiş versiyonlarıdır. Bu sürecin en kısa açıklaması şu şekildedir: Üç aşamadan oluşur: Sorunun tanımlanması, seçeneklerin aranması ve uygulanması. Ancak bu seviyeler dokuza kadar arttırılabilir:

Problem çözme aşamalarını şöyle sıralanabilir:

- Problem çözmeyi gerekseme,
- Problemi tanıma,
- Çözüm seçeneklerini arama,
- Eylemi kararlaştırma,
- Kararları uygulama,
- Çözümü değerlendirme (Başaran, 1993).

Mountrose (2000), problem çözme etkinliklerini basamaklarken, daha çok duygular ve inançlar üzerinde durmuştur.

- Problemi tanımak
- Problemle ilgili duyguları bulmak
- Olumsuz inançları su yüzüne çıkarmak
- Olumsuz inançları olumlu inançlara dönüştürmek
- Geleceği zihinde canlandırmak

Genel olarak basamakların kısa tanımları şöyle yapılabilir:

2.10.1.1. Problemi Tanımlama

Bu aşama problemin tanımlanması ve ona şekil verilmesi ile ilgilidir. Sorun hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanın çözümü kolaylaştırdığı ortaya çıkmıştır. Başarılı problem çözücülerin ilk adımı tüm bilgi ve araçları toplamaktır. Bir sorunla karşı karşıya kalan kişinin yapacağı ilk şey kendine "Durum yanlış mı?" ya da "Sorun mu?" diye sormak, öyle olduğunu ortaya koymaktır. Sorun tanımlama aşaması, kişinin

çözüm aramadan önce sorunun öneminin farkına varmasına yardımcı olur (Dinçer,1995).

2.10.1.2. Problemi Açıklama

Sorunlar bir kez tanımlandığında, bunların gerçek doğası çoğu zaman hemen fark edilmez. Zamandan tasarruf etmek ve müdahaleleri daha etkili hale getirmek için zorluğun açıklanması, sorunun niteliğinin belirlenmesi ve alanın açıklanması faydalı olabilir (Bingham,1998). Sorunun ifade edilme şekli, tanımı, sorunun ele alınma biçimini etkiler. Sorun iyi tanımlanmadığı takdirde dikkatler sorun yerine başka bir soruna yönelebilir ve bu hata enerji ve zaman israfına neden olur (Cüceloğlu,1995).

2.10.1.3. Bilgi Toplama

Sorunun olabildiğince kesin bir şekilde çözülebilmesi için uygun, doğru ve mümkün olan materyalleri sağlayabilecek tüm kanalların incelenmesi gerekmektedir. Bilgi topladıkça araştırmalar ilerler ve sorunun çözülmesine yardımcı olan ve kişinin sorunları çevreleyen önemli konuları daha iyi anlamasına yardımcı olan yeni fikirler ortaya çıkar (Bingham,1998).

2.10.1.4. Uygun Verileri Düzenleme-Seçme

Günlük yaşamın sorunları ders kitaplarında anlatıldığı kadar açık ve düzenli değildir. Gerekli olsun ya da olmasın, çoğu zaman pek çok bilgi bulunur. Bu bakımdan sorunun anlaşılması ve verilerin düzenlenmesi açısından gereksiz görülen her türlü bilginin atılması gerekmektedir. Fikirler arasında ilişkiler kurmak, verileri düzenlemenin bir yoludur. Bilgiyi değerlendirmek için eleştirel bir yaklaşım gereklidir (Senemoğlu,1997).

2.10.1.5. Muhtemel Çözüm Yollarını Tespit Etme

Toplanan tüm verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması sonucunda olası tüm çözümlerin belirlenmesi gerekmektedir. Mantıksal çözümler göz ardı edilmemeli veya fazla düşünülmemelidir. Farklı çözümleri keşfederek en iyi sonucu veren çözüm bulunabilmektedir (Bingham,1998).

2.10.1.6. Çözüm Yollarının Uygulamaya Konması

Problem çözen bireyler mevcut çözüm sistemlerini anlayabilmeli, gözlemleyebilmeli ve test edebilmelidir (Bingham,1998).

2.11. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.11.1. Özgüven

Sosyal bağlamda bir sorunu çözmeyi öğrenmede en önemli şey, sorunları çözümedeki başarı ve her yaştaki diğer insanların bu başarıya inandığı güven ve yeterlilik duygusudur. Özgüvenin geliştirilmesi öncelikle çocuğun akademik gelişimi açısından önemlidir (Eren, 1996).

2.11.2. Yaş

Yaşın problem çözme ile ilişkisi farklı bir şekilde yorumlanmaktadır. Bazı araştırmacılara göre yaş, problem çözme yeteneğini etkilemiyor. Ancak Ulupınar'ın araştırması yaş arttıkça problem çözme başarısının arttığını göstermiştir. Yaşın problem çözme becerisine etkisini ön bilgi ve deneyime dayanarak değerlendirmek daha gerçekçi bir yaklaşım olabilir (Kumrular, 1998).

2.11.3. Sorumluluk Duygusu

Başkalarına karşı sorumluluk duygusu kişinin problem çözmeye olan ilgisini artırır. Sorumluluk duygusu, bireyin sorunları daha çabuk hissetmesine ve bunları çözmek için daha çok çalışma ihtiyacı duymasına neden olur. Özellikle bireyler arası aktif sorunların çözümü çoğu zaman diğer insanlara karşı sorumluluk hissetmeye ve onları anlamaya bağlıdır (Ulupınar, 1997).

2.11.4. Anne-Baba Tutumu

Klasik geleneksel otoriter yaklaşımda güç dağılımı net ve keskin çizgilerle ayrılmıştır. Yetişkinler kontrolü elinde tutar ve çocuklar itaat eder. Duygu ve düşünce alışverişi yoktur. İlk bakışta bu etkili bir yaklaşım gibi görünse de daha yakından bakıldığında farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu tür davranışlar çocuğa sorunları çözemediğini öğretir. Ancak problem çözme becerileri büyümenin bir parçasıdır (Ulupınar, 1997).

2.11.5. Duygu ve Düşüncelerin Etkisi

Duygularımız bilinçaltımızda depolanır ve vücudumuzda tezahür eder. Duygular insanda bir enerji yükü oluşturur ancak bu enerjinin birey bağlamında doğru yerde ve doğru zamanda kullanılması önem arz eder. Duygular problem çözme sürecinde etkin bir rol oynar. Çünkü kendi duygularınızı tanır ve sağlıklı bir şekilde ifade ederseniz karşınızdakinin duygularını da tanıyıp anlayabilirsiniz. Üzüntü, korku ve utangaçlık gibi birçok duygu üretkenliğinizi ve bir görevi tamamlama yeteneğinizi etkileyebilir. Bireyler bir sorunu çözmeden önce kaygı, korku, üzüntü, öfke veya hayal kırıklığı yaşayabilseler de, sorunu çözdükten sonra mutluluk, gurur veya rahatlama hissedebilirler (Bedel, 2012). Problem çözme sırasında öfke gibi duygular önemli rol oynar. Öfke, ikili bir mekanizma aracılığıyla problem çözme becerileriyle bağlantılıdır. Kişi öfkesini yönetemediğinde veya bunu sağlıksız bir şekilde ifade ettiğinde, durumun karmaşıklaşması veya yeni sorunlara yol açması muhtemeldir. Öte yandan kişi sorununu çözemezse öfke duygusu daha da artacaktır. Problemi çözerken problem üzerinde düşünmek de oldukça önemlidir. Şu düşünceler sorunların çözümüne engel oluyor: "Bu son derece zorlu bir görev", "Bu sorunu daha fazla para, zaman, uzmanlık gibi kaynaklarla çözmek mümkün olabilir" ve "Bu zor bir sorun." Çözülmesi çok karmaşık olan sorunlar şunları içerir: "Bu bir meydan okuma", "Keşke daha fazla param, zamanım ve uzmanlığım olsaydı" ve mevcut durum." Çözüm yok. "Artık düşünmenin zamanı geldi", "Sorunların birden fazla çözümü olabilir" ve "Sorunların birden fazla çözümü olabilir" gibi düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlar (Yıldız vd., 2011).

2.11.6. Sosyo-Ekonomik Düzey

Fiziksel çevre çocuğun sorunlarla baş etme yeteneğini etkiler. Farklı ortamlar, bireylerin her sorunu gözlemlene ve çözüme katılma fırsatına sahip olması anlamına gelir (Yıldız, 2011).

2.11.7. Geçmiş Yaşantı ve Deneyimler

Yetenek ve zekanın yanı sıra bilgi ve tecrübe, işinde yetkin insanlar yetiştirerek problem çözmeyi kolaylaştırır. Birey, günlük yaşamda karşılaştığı sorunlarla baş etmek için geçmiş deneyimlerine ve bu deneyimleri algılama biçimine dayanarak kullandığı çözüm odaklı eylemlerin birikiminden oluşur (Yıldız, 2011).

2.12. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNE SAHİP OLAN KİŞİLERİN ÖZELLİKLERİ

- Eskiye bağımlı değildir.
- Önerilerde bulunabilir.
- Mesuliyet duygusuna sahiptir.
- Fikirlerini esnetebilir.
- Korkusuzdur, macerayı sever.
- Farklı seçenekler üretir.
- Akıllı ve uyanıktır.
- Farklı alanlarda hobileri vardır.
- Özgüven sahibidir.
- Tarafsızdır.
- Tutarlıdır, kurallara bağlıdır.
- Huzurludur, hissi davranır.
- Çalışkan ve aktiftir.
- Üretkendir.
- Olayları değerlendirebilir.

Dolayısıyla problem çözme sürecinin başarısı, problemin doğru açıklanmasına, problem durumlarıyla baş edebilme becerisine, probleme yoğunlaşılmasına, probleme yaklaşmaya ve kişisel problemlerin çözümü açısından kendini değerlendirmeye bağlıdır (Erik-Jan, 2009).

2.13. PROBLEM ÇÖZME SÜRECİNİN ÖZELLİKLERİ

Problemlerin ve hedeflere ulaşmanın önündeki engellerin ortadan kaldırılması süreci olarak tanımlanan bu sürecin özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Problem çözmek teknik bir konudur. Dolayısıyla bilgiyi toplayabilmek, işleyebilmek ve bilinçli kararlar ve tercihler yapabilmek için bu anlamda yetkin olmak çok elzemdir,

- Geleceğe yönelik tahminler ve bilimsel araştırmalar sorunların çözümünde önemli rol oynamaktadır,

- Yöneticinin finansal ve insan kaynaklarını problem çözmeye amacıyla kullanma yetkisine sahip olması gerekmektedir,

- Problem çözmeye aşaması psikolojik strese neden olur. Alternatifleri incelemek ve karar vermek zor bir durumdur,

- Karar alma ve uygulamada zaman önemli bir etkidir,

- Sorunları çözmek sonsuzlukla uğraşmak demektir (Eren, 1996).

2.14. PROBLEM ÇÖZMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sorunun çözümünü birçok faktör etkiler. Bu faktörler; önceki yaşam deneyimleri, kişilik, özgüven, kültür, bireysel farklılıklar, kişilerarası etkileşimler, sorunlara ilişkin bilgi seviyesi, duyguların tesiri ve mesuliyet duygusudur. Bu faktörlerin kısaca açıklanması gerekmektedir. Önceki yaşam deneyimleri: Problem çözmeye becerileri yaşla birlikte gelişir. Deneylerin problem çözmeye üzerinde büyük etkisi vardır. Uzman, meslekten olmayan kişiden daha fazla bilgiye sahiptir. Hiç şüphe yok ki bu bilgi sorun gidermeyi kolaylaştıracaktır (Thornton, 1998, Sonmaz, 2002).

2.14.1. Kişilik

Kendine güven, özgüven, yaratıcı düşünme, objektif bakış açısı ve yaratıcı düşünce, problem çözmeye yardımcı olan olumlu kişilik özellikleridir (Saygılı, 2000).

2.14.2. Özgüven

Problem çözmeye becerileri, öz güvenin sürekli gelişimiyle bağlantılıdır. Çocuklarda yüksek düzeyde özgüven, sorunları kabul etme, sorunları daha kolay fark etme ve harekete geçme isteğiyle sonuçlanır (Sonmaz, 2002).

2.14.3. Kültür

Soruna bakış açısı kültüre göre değişiklik gösterebilir. Bu, bazı toplumlarda bir sorun olarak görülse de bazılarında durum böyle değildir. Bu nedenle toplumların bireylerine sorunların çözümü için sunduğu fırsatlar da farklılık göstermektedir (Thornton, 1998).

2.14.4. Bireysel Farklılık

Sorunların çözümünde etkilidir. Aynı sorun farklı kişiler tarafından farklı şekilde çözülebilir veya bireysel farklılıklar nedeniyle çözülemeyebilir (Sonmaz, 2002).

2.14.5. Kişilerarası Etkileşim

Bireyler arasındaki etkileşim onların gelişimini etkiler. Bu gelişimsel etki aynı zamanda problem çözme üzerinde de olumlu etki yapar ve bireyin iyi oluşuna katkı sağlar (Saygılı 2000).

2.14.6. Problemler Hakkında Bilgi Düzeyi

İnsanlar bilgi ve becerileri sayesinde sorunlara çözüm bulabilirler. Sorunlarla karşılaştığınızda bilginiz genişler ve problem çözmek kolaylaşır (Thornton, 1998).

2.14.7. Duyguların Etkisi

İnançlar duyguları, kararları ve tutumları şekillendirir. İnançlar duyguları doğurur. Sorun inançlardan kaynaklı ortaya çıkabilir (Mountrose, 2000).

2.14.8. Sorumluluk Duygusu

Bu duygu, problemlerin hızlı çözülmesini kolaylaştırır ve insanların çözüm bulmasına yardımcı olur. Sorunları çözmek çoğu zaman sorumluluk almaya ve başkalarını anlamaya bağlıdır (Bingham, 2004).

2.15. PROBLEM ÇÖZME STRATEJİLERİ

Problem çözme stratejisi, bireyin olumsuz düşüncelerinin üstesinden gelmek için problemleri ortaya çıkarmak için kullanılan adımlardır. Bazı kişiler buna problem çözme döngüsü adını vermeyi tercih eder (Bransford, 1993). Bu döngüde; Birey problemi tanımlar, probleme yönelik strateji geliştirir ve problem döngüsünü planlar. Ayrıca bireylerin unuttukları veya kullanmadıkları kaynakları görmelerine olanak sağlar. Sonuçta döngü, sorunu doğru şekilde çözmesine yardımcı olmak için bireyin

ilerlemesini izler ve değerlendirir. Döngünün nedeni, aniden başka bir sorunun ortaya çıkmasıdır. Balnchar-field problem çözmenin iki açısını ele alır. Öncelikle bu problemlerde psikometrik zeka sadece çözüme zemin hazırlamaktadır. Diğeri tahmin edilemez çünkü doğal duygular ve tepkiler sürekli değişmektedir (Bransford,1993).

2.15.1. Problem Çözme Stratejisini Etkileyen Faktörler

2.15.1.1. Soyutlama

Sorunu gerçek bir sistemde analiz etmeden önce bir model sistemdeki sorunu tanımlamak.

2.15.1.2. Benzerlik

Daha önce bir problem karşısında başarı elde edilmiş çözümler kullanmak.

2.16.1.3. Beyin fırtınası

Uygun bir çözüm bulana kadar birçok çözüm önermek veya bunları geliştirmek.

2.16.1.4. Böl ve Yönet

Önemli sorunları daha küçük sorunlara bölme, karmaşık olanları basitleştirme şeklinde ayırmak.

2.15.1.5. Ayrıntılı Düşünme

Dolaylı ve yaratıcı olarak çözüme yaklaşmak.

2.15.1.6. Nesnelerin Merkezi Metodu

Farklı nesnelerin uyumsuz özelliklerinin yeni bir tanede gözle görülür sentezi.

2.15.1.7. Morfolojik Analiz

Sistem çapında etkileşimin ve sonuçların değerlendirilmesi.

2.15.1.8. Dönüştürme

Sorunu var olan başka sorunlara dönüştürüp kolaylıkla çözmek (Wang, 2010).

2.16. PROBLEM ÇÖZME VE SPOR

Problem çözme, insanın yaşamı boyunca etkili olan ve basitten karmaşığa kadar tüm faaliyetlerde yer alan önemli bir yaşam becerisidir. Bireylerin sorunları bazen basit eylemlerle, bazen yoğun düşünmeyle, bazen de yetenekleriyle çözülebilir. Bu durumun

sporcular için de geçerli olduğu söylenebilir. Spor etkinliklerine katılan sporcuların değerleri, zihniyetleri ve becerileri büyük önem taşımaktadır. Sahada, spor salonunda, ringde, minderde kısacası tüm sporlarda sporcunun kendi pozisyon ve hareketinin yanı sıra rakip oyuncunun pozisyon ve hareketine göre de hareketlerini ayarlayabilmesi gerekmektedir (Gülşen, 2008).

Bu nedenle bir sporcunun problem çözme yeteneği başarı için önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Spor aktivitelerinin kişilik üzerindeki etkisini genellersek; Karakteri geliştirir, takım sporları iş birliğini öğretir, bireysel sporlar kişisel disiplini, mücadele ruhunu, liderliği ve özgüveni geliştirmektedir. Tehlikeli egzersizlerin cesaretini artırır, iletişim becerilerini geliştirir, saldırgan dürtüleri doğal olarak veya sosyal kurallara göre serbest bırakır, sporcu-antrenör ilişkisini geliştirerek sporcunun sosyal sürecini hızlandırdığı söylenebilir (Başer, 1986).

2.17. YANAL DÜŞÜNME

Düşünme yeteneği sayesinde bireyler kendi hayatlarını kontrol etme ve yönlendirme gücüne sahip olurlar (Tuğrul, 2006). Günümüzde bireylerin aldıkları eğitim ve öğrenme süreçleri karar verme, esnek düşünme, yaratıcı problem çözme ve yanal düşünme gibi zihinsel süreçlerini geliştirmektedir. Çocukların okul öncesi çağdan itibaren daha yüksek yeterliklere yönelik gelişimlerinin desteklenmesi gerekmektedir (Isenberg ve Jalongo, 2001; akt. Tuğrul, 2006). Rawlinson (1995) fikri iki ana başlık altında incelemiştir. Yanal düşünme, bu iki alandan biri olan yaratıcı düşünme kategorisine ait olup, çok yönlü düşünme ve araştırma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Akt. Argun, 2004).

Yanal düşüncemizi harekete geçirmemize yardımcı olabilecek bazı araçlar var. Tıpkı matematik gibi öğrenilebilir ve bilinçli olarak kullanılabilirler. Bazı insanlar bu araçları kullanma konusunda daha iyi olabilir ancak herkes bunları öğrenip kullanabilir (De Bono, 2018).

Yanal düşünme kavramına ilk vurgu 1960'larda Edward de Bono tarafından yapılmıştır. De Bono, yanal düşünmenin yanı sıra dikey düşünme kavramını da açıklamıştır. Dikey düşünme; Daha standartlaştırılmış yöntemler kullanarak mantıksal düşünme ve problem çözme biçimidir. Amaç, soruna doğru cevabı bulmak ve çözmek için gerekli adımları atmaktır. Yanal düşünme, dikey düşünmenin aksine, yeni fikirler

önermeyi ve sorunu çözmeye yönelik girişimlerde bulunmayı içeren bir düşünme biçimidir. Amaç soruna doğru cevabı bulmak değil, yeni fikirler üretmektir. De Bono, dikey düşünmenin mevcut deliğin derinliklerine inmek anlamına geldiğini söylemektedir; Yanal düşünmeyi kazmak için yeni delikler bulmak veya deliği farklı yönlere kazmak olarak göstermiştir. Yanal düşünme aslında herkese aynı görünen problemi çözenin farklı yollarını bulmayı, farklı düşünceler geliştirmeyi, farklı düşünceleri birleştirmeyi ve farklı sonuçlara ulaşmayı amaçlamaktadır (Barker, 2002; Akt.Canal, 2017). Yanal düşünme, ilk bakışta bariz olmayabilecek çözümleri bulmamıza yardımcı olmak için geleneksel düşünme veya mantık yerine hayal gücünü kullanan bir problem çözme yöntemidir (Collins, Cobuild, 1994; Akt. Semerci, 2016).

Yanal düşünme, problemi genel olarak değerlendirmeyi ve problem hakkında fikir geliştirmeyi içermektedir (Bono, 1992). Bireyin problemi çözerken kalıpların dışında düşünebilmesi için çözüme giden açık ve net yolları kapatması ve alternatifler araması gerekmektedir (De Bono, 2018). De Bono, yanal düşünme becerileriyle problem çözenin dört temel adımı olduğunu söylemiştir (Al- Jayyousi, 1999):

- 1- Problemin çözümünde etkili olacak dominant fikirlerin belirlenmesi,
- 2- Probleme ve fikirlere farklı ve yeni bakış açılarından bakılması,
- 3- Kalıplaşan düşünce yapısının esnetilmesi,
- 4- Farklı düşünmeye yönlendiren yöntem ve tekniklerin kullanılması.

Hernández ve Varkey (2008), beynin sağ tarafının ağırlıklı olarak yanal düşünmede kullanıldığını, var olan durumun, hayal gücünün de eklenmesiyle, birden fazla perspektiften görülüp değerlendirilmesi gerektiğini, düşüncenin veya yapının akıl yürütme kullanılarak yeniden yaratılması gerektiğini belirtmektedir.

Yanal düşünme, alternatif (olasılığa dayalı) düşünme, yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme vb. beceriler aslında izlenen süreç ve kullanılan adımlar açısından birbirinden farklılık gösterir ancak düşünce süreçlerindeki değişkenliği, esnekliği ve özgünlüğü vurgulama açısından benzerdir (Tuğrul), 2006). De Bono'ya (1990) göre yanal düşünmenin özellikleri şunlardır (Semerci, 2016):

Yanal düşünme üretkendir ve bir yön oluşturmak için hareket eder.

1. Yanal düşünme kışkırtıcıdır ve atak yapabilir. İç motivasyon çok önemlidir.

2. Yanal düşünme en az olası olanı araştırır ve olasılıklı bir düşünce şeklidir.
3. Yanal düşünme tümevarımsal mantık ile aynıdır.
4. Yanal düşünme kasıtlı bir düşünme biçimi değil, bazı insanların sahip olduğu diğerlerinin sahip olmadığı yaratıcı bir beceridir.
5. Yanal düşünme değişen kalıplarla ilgilidir.
6. Yanal düşünme bilgiyi hem bir tutum hem de bir yöntem olarak inceler.
7. Yanal düşünme doğrudan zihnin bilgi işleme davranışı ile ilgilidir.

Yanal düşünme yoluyla yeni kavramlar, anlayışlar, teoremler, sözel ve niceliksel formüller üretilebilir. Yanal düşünme yaratıcılıktan daha kesin bir kavramdır (Semerci, 2016). Bireyin yanal becerilerini kullanarak karmaşık düşünebilmesi için problem üzerine yoğunlaşması gerekir. Bu iki yönlü bir yaklaşım gerektirir; Amaç odağı ve etki alanı odağı. Hedefe odaklanmak bireylerin en alışık olduğu yoldur. Çözülmesi gereken bir sorun/çatışma ya da tamamlanması gereken bir görev/süreç vardır. Düşüncenizin net amacını ve nereye gittiğini tam olarak bilirsiniz. Alana odaklanmak, yeni fikirlerin ortaya çıkacağı alanın tanımlanması ancak amacının belirlenmemesi anlamına gelir. Bu alan çok geniş olabileceği gibi tek bir kelimeyle sınırlı da olabilir. Başlangıç ve bitiş genellikle belirsizdir (De Bono, 2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN MODEL, ÖRNEKLEM VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE ANALİZİNE İLİŞKİN BİLGİLER

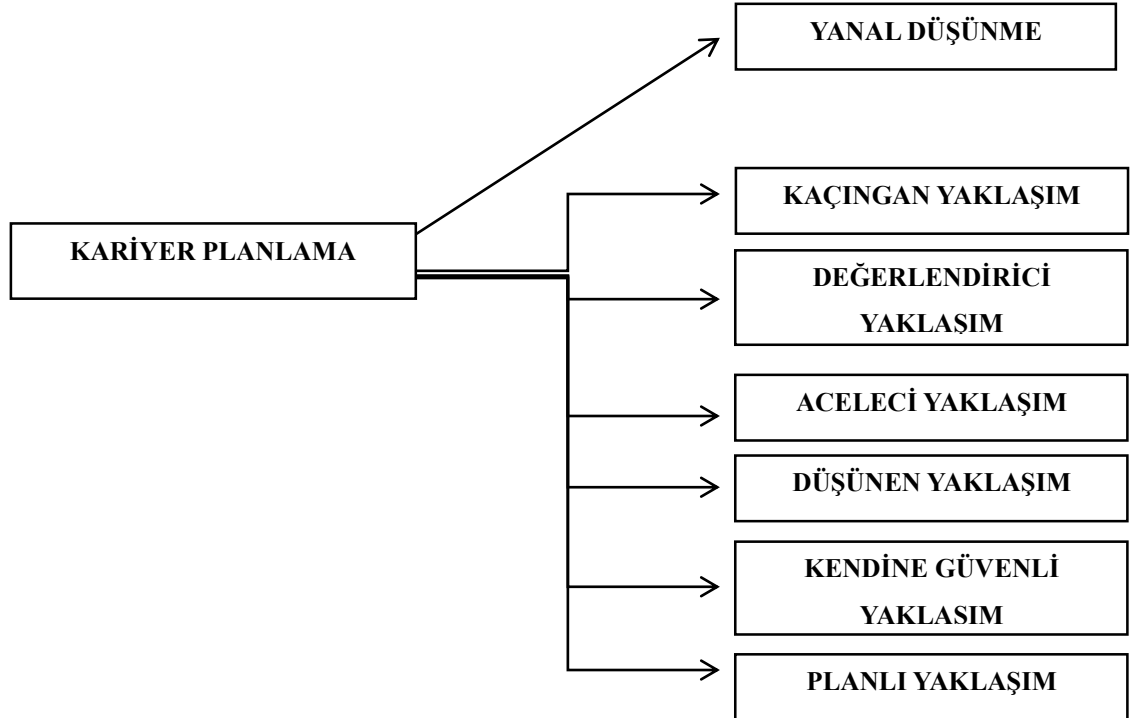
3.1. YÖNTEM

Bu kısımda araştırma modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile alakalı kısımlara yer verilmiştir.

3.1.1. Araştırma Modeli

İlişkisel araştırma modelinde tasarlanan bu araştırmada, kariyer planlama, yanal düşünme eğilimi ve problem çözme ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlişkisel araştırmalar, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin beraber değişimin varlığını veya derecesini tespit etmeyi amaçlamaktadır (Creswell ve Creswell, 2017). Bu bağlamda değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkileri açıklamak için YOL analizinden faydalanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modelinin bir türü olan bu analiz, gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için Wright (1934) tarafından geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan teorik model Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 3.1. Araştırma Modeli



3.1.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu Muş Alparslan Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 155'i erkek 220'si kadın olmak üzere 78'i antrenörlük eğitimi, 57'si beden eğitimi ve spor öğretmenliği, 73'ü engellilerden egzersiz ve spor bilimleri, 60'ı rekreasyon ve 107'si spor yöneticiliği bölümünden toplamda 375 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri tablo-1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)	\bar{X}
Cinsiyet	Kadın	155	41,3	
	Erkek	220	58,7	
Yaş				21,17
Kardeş Sayısı				6
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	78	20,8	
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	57	15,2	
	Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri	73	19,5	
	Rekreasyon	60	16,0	
	Spor Yöneticiliği	107	28,5	
Aile Gelir Durumu	Asgari Ücret Altı	159	42,4	
	Asgari Ücret Üstü	216	57,6	
Daha Önce Kariyer Planlama	Evet	122	32,5	
Ders Alma Durumu	Hayır	253	67,5	
Daha Önce Kariyer ile İlgili Eğitime Katılma Durumu	Evet	152	40,5	
	Hayır	223	59,5	

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu (EK-1)

Birinci bölümde, araştırmacılar tarafından oluşturulan katılımcıların cinsiyet, yaş, kardeş sayısı, bölüm, aile gelir durumu, kariyer planlama dersi alma durumu ve kariyer ile ilgili eğitimlere katılma durumu gibi bilgilerini edinmek amacıyla demografik bilgi formu kullanılmıştır.

Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlaması Ölçeği (EK-2)

İkinci bölümde, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yavuz Eroğlu ve Eroğlu (2020) tarafından yapılan ‘Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçek; Kariyer Farkındalığı, Mesleki Farkındalık, Kariyere Yönelik İnanç, Seçimin Doğruluğu ve Eğitimin Yeterliliği olmak üzere 5 alt boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek; tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum arasında değişen 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte Alpha katsayısı kariyer farkındalığı için 0,83, mesleki farkındalık için 0,78, kariyere yönelik inanç için 0,78, seçimin doğruluğu için 0,64 ve eğitimin yeterliliği için ise 0,64 olarak bulunmuştur. Açıklanan toplam varyansın %55,49 olduğu ve toplam Alpha katsayısının 0,88 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise kariyer farkındalığı için 0,81, mesleki farkındalık için 0,75, kariyere yönelik inanç için 0,73, seçimin doğruluğu için 0,71 ve eğitimin yeterliliği için ise 0,64 olarak bulunmuştur. Ayrıca toplam Alpha katsayısının 0,89 olduğu tespit edilmiştir. Uyum indekslerinin $\chi^2/sd=2,42$, GFI=0,92, AGFI=0,90, CFI=0,92, RMSEA=0,05 ve RMR=0,05 olarak kabul edilebilir referans aralıklarında olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise uyum indeksleri $\chi^2/sd=3,49$, RMSEA=0,08, SRMR=0,08, CFI=0,81, GFI=0,84 ve IFI=0,81 olarak tespit edilmiştir.

Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği (EK-3)

Üçüncü bölümde, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Semerci (2016) tarafından yapılan ‘Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 9 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek; tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum arasında değişen 5’li likert tipi bir ölçektir. Açıklanan toplam varyansın %46,64 olduğu ve toplam Alpha katsayısının 0,75 olduğu tespit edilmiştir. Uyum indekslerinin $\chi^2/sd=6,74$, GFI=0,99, AGFI=0,90, CFI=1,00 ve RMSEA=0,00 olarak mükemmel uyum referans aralıklarında olduğu görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada Alpha katsayısı 0,83 olarak tespit edilmiş ve uyum indeksleri $\chi^2/sd=4,24$, RMSEA=0,08, SRMR=0,04, CFI=0,93, GFI=0,95 ve IFI=0,93 olarak tespit edilmiştir.

Problem Çözme Envanteri (EK-4)

Dördüncü bölümde, geçerlik ve güvenirlik çalışması Heppner ve Petersen (1982) tarafından yapılan ve uyarlama çalışması Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından yapılan ‘Problem Çözme Envanteri’ kullanılmıştır. Envanter, her zaman böyle davranırım ve hiçbir zaman böyle davranmam arasında değişen 6’lı likert tipi bir ölçektir. Ölçek, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım olmak üzere 6 alt boyut 35 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte Alpha katsayısı kaçınan yaklaşım için 0,74, değerlendirici yaklaşım için, 0,69, aceleci yaklaşım için 0,78, düşünen yaklaşım için 0,76, kendine güvenli yaklaşım için 0,64, planlı yaklaşım için 0,59 ve toplam ölçek için ise 0,88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise kaçınan yaklaşım için 0,83, değerlendirici yaklaşım için, 0,72, aceleci yaklaşım için 0,60, düşünen yaklaşım için 0,76, kendine güvenli yaklaşım için 0,63, planlı yaklaşım için 0,67 olarak tespit edilmiştir.

3.1.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 25.0 ve AMOS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Sonrasında Mahalanobis uzaklığı göz önünde bulundurularak uç değer analizlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Uç değer analizleri sonucunda ise 12 kişinin cevapları analiz dışına itilerek kalan 375 kişinin verileri üzerinden analizler yapılmaya devam edilmiştir. Verilerin normalliği için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alındığında ± 1 aralığında olduğu görülmüş ve bu doğrultuda bağımsız değişken kabul edilen demografik özelliklere göre katılımcıların ölçekten almış olduğu puanlar arasında fark olup olmadığını belirlemek için One Way Multivariate Analysis of Variance MANOVA analizi kullanılmıştır. MANOVA analizinin yapılabilmesi için varyans ve kovaryans matrislerinin homojen olması gerekmektedir ve bu matrislerin homojenliği Levene F testi ve Box’s M testi ile incelenmiştir. Tabachnick, Fidell ve Ulman (2007) bu analizler sonucunda varsayımların karşılandığı durumlarda Wilks’ Lambda λ değerini, karşılanmadığı durumlarda ise Pillai’s Trace değerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca MANOVA testinin gerçekleştirilmesi için ölçek alt boyutlarının mevcut olması ve toplam puan olarak hesaplanmaması gerekmektedir. Bu nedenle katılımcıların demografik özelliklere göre yanal düşünme eğilimi düzeylerinin

belirlenmesi için ikili gruplar için t-testi, ikiden fazla gruplar için ise ANOVA testi kullanılmıştır. Bu analiz neticesinde farkın kaynağını belirlemek adına ise Post-Hoc LSD testinden yararlanılmıştır. Ayrıca T-Testi için Cohen'in d analizi sonucunda elde edilen anlamlı farkın ortalamaları arasındaki farklardan etkilenme düzeyi ile ilgili değerler hesaplanmıştır. Bu değerler .20 ise, "küçük".50 ise "orta" ve .80 ise "büyük" olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1988). Hipotezler doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bu analiz sonucunda elde edilen katsayılar Schober vd., (2018)'e göre değerlendirilmiştir (.00-.10: önemsiz, .10-.39: zayıf, .40-.69: orta, .70.89: güçlü, .90-1: çok güçlü).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA PROBLEMLERİNİ İNCELENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

4.1. BULGULAR

Tablo 4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek Alt Boyutlarına Dair Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık ve Alpha Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Alpha
KPÖ	Kariyer Farkındalığı	37,68	4,96	-,703	1,004	,812
	Mesleki Farkındalık	16,45	2,80	-,748	,571	,751
	Kariyere Yönelik İnanç	17,06	2,58	-,801	,314	,734
	Seçimin Doğruluğu	11,78	2,31	-,512	,007	,714
	Eğitimin Yeterliliği	93,25	12,00	-,307	-,352	,643
	Kariyer Planlama Toplam	80,59	9,17	-,455	,097	,896
YDEÖ	Yanal Düşünme Toplam	36,74	5,42	-,473	-,120	,832
	Kaçıngan Yaklaşım	10,87	4,64	,213	-1,105	,831
	Değerlendirici Yaklaşım	11,49	2,73	-,758	,243	,721
PÇE	Aceleci Yaklaşım	28,34	7,25	-,038	-,489	,605
	Düşünen Yaklaşım	19,51	3,87	-,623	,276	,763
	Kendine Güvenli Yaklaşım	22,35	3,95	-,748	1,034	,630
	Planlı Yaklaşım	15,25	3,22	-,442	-,318	,671

KPÖ=Kariyer Planlaması Ölçeği / **YDE**= Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği / **PÇE**= Problem Çözme Envanteri

Değişkenlerden elde edilen puanların normal dağılım testi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ± 1 referans aralığında olduğu görülmüş (George & Mallery, 2010) ve bu bağlamda iki ölçekten elde edilen verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır. Cronbach Alfa değeri “0” ile “1” arasında değişkenlik göstermektedir. Alfa değeri 0,60 ile 0,80 arasında güvenilirliğin iyi; 0,80 ile 1,00 arasında ise güvenilirliğin yüksek düzeyde olduğuna işaret etmektedir (Kozak, 2015).

4.1.1. Kariyer Planlaması Ölçeğine Dair Bulgular

Tablo 4.2. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kariyer Farkındalığı	Erkek	155	38,14	4,88	2,23	,13	-
	Kadın	220	37,36	5,01			
Mesleki Farkındalık	Erkek	155	16,50	3,06	,08	,77	-
	Kadın	220	16,41	2,61			
Kariyere Yönelik İnanç	Erkek	155	17,50	2,37	7,85	,00	,02
	Kadın	220	16,75	2,68			
Seçimin Doğruluğu	Erkek	155	11,88	2,28	,57	,44	-
	Kadın	220	11,70	2,33			
Eğitimin Yeterliliği	Erkek	155	10,25	2,98	,06	,79	-
	Kadın	220	10,32	2,68			
Box's M p=,01 ; Pillai's Trace = ,973 ; p=,071 ; F=2,049; Eta Kare (η^2)= ,027							

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünlük etkide anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Pillai's Trace = ,973; $F=2,049$; $p>,05$). Fakat kariyere yönelik inanç alt boyutu Eta kare sonuçları incelendiğinde, anlamlı bir fark görüldüğü ve varyansın yaklaşık %2'sinin bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir ($\eta^2=,021$; $p<0,05$). Ortalamalara bakıldığında ise erkek ($\bar{X}=17,50$) katılımcıların kadın ($\bar{X}=16,75$) katılımcılara oranla kariyere yönelik inançlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

N=375		Kariyer Farkındalığı	Mesleki Farkındalık	Kariyere Yönelik İnanç	Seçimin Doğruluğu	Eğitimin Yeterliliği	Kariyer Planlama Toplam
Yaş	r	-,013	-,001	-,007	,024	-,059	-,016
	p	,797	,987	,899	,642	,250	,752

* $p<,01$; N (375)

Katılımcıların yaş durumu değişkeni ile kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile arasında herhangi bir anlamlı ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.4. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)	LSD*
Kariyer Farkındalığı	Antrenörlük	78	38,08	5,67	2,75	,010	0,29	2<3
	Beden Eğitimi	57	36,25	4,69				
	Engellilerde Egz.	73	38,86	4,23				
	Rekreasyon	60	38,00	5,33				
	Spor Yöneticiliği	107	37,17	4,63				
Mesleki Farkındalık	Antrenörlük	78	16,64	2,96	2,77	,00	0,28	5<4
	Beden Eğitimi	57	16,21	2,32				
	Engellilerde Egz.	73	17,21	2,55				
	Rekreasyon	60	16,55	2,76				
	Spor Yöneticiliği	107	15,86	3,00				
Kariyere Yönelik İnanç	Antrenörlük	78	17,06	2,69	1,20	,30	0,13	-
	Beden Eğitimi	57	16,44	2,66				
	Engellilerde Egz.	73	17,40	2,43				
	Rekreasyon	60	17,00	2,88				
	Spor Yöneticiliği	107	17,18	2,35				
Seçimin Doğruluğu	Antrenörlük	78	12,33	2,38	2,91	,02	0,10	1<5
	Beden Eğitimi	57	11,46	2,32				
	Engellilerde Egz.	73	12,18	2,14				
	Rekreasyon	60	11,57	2,49				
	Spor Yöneticiliği	107	11,38	2,18				
Eğitimin Yeterliliği	Antrenörlük	78	11,19	2,40	4,50	,00	,03	2,5<1
	Beden Eğitimi	57	9,46	2,74				
	Engellilerde Egz.	73	10,51	2,70				
	Rekreasyon	60	10,53	3,02				
	Spor Yöneticiliği	107	9,79	2,87				

Box's M p=,02 ; Pillai's Trace= ,109 ; p=,004 ; F=2,073 ; Eta Kare (η^2)= 0,053
Antrenörlük=1/ Beden Eğitimi=2/ Engellilerde Egz.=3/ Rekreasyon=4/ Spor Yöneticiliği=5

Katılımcıların bölüm değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünlük etkide anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (Pillai's Trace= ,109; $F=2,073$; $p<,05$). Eta kare sonuçları incelendiğinde, varyansın yaklaşık %6'sının bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki sonuçlar incelendiğinde, kariyer farkındalığı ($F=2,751$; $p<,05$), mesleki farkındalık ($F=2,779$; $p<,05$), seçimin doğruluğu ($F=2,917$; $p<,05$), eğitimin yeterliliği ($F=4,505$; $p<,05$) ve kariyer planlama toplam puanlarında anlamlı bir fark görülmüştür. Farkın

kaynağını bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, engellilerde egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencilerinin antrenörlük eğitimi bölümü öğrencilerine oranla kariyer farkındalığı, rekreasyon bölümü öğrencilerinin spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine oranla mesleki farkındalığı, spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin antrenörlük eğitimi bölümü öğrencilerine oranla seçimin doğruluğu, antrenörlük eğitimi bölümü öğrencilerinin spor yöneticiliği ve beden eğitimi bölümü öğrencilerine oranla eğitimin yeterliliği ve engellilerde egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencilerinin beden eğitimi bölümü öğrencilerine oranla kariyer planlamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.5. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Aile Gelir	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kariyer Farkındalığı	Asgari Ücret Altı	159	37,60	4,95	,07	,78	-
	Asgari Ücret Üstü	216	37,74	4,98			
Mesleki Farkındalık	Asgari Ücret Altı	159	16,22	2,80	1,83	,17	-
	Asgari Ücret Üstü	216	16,62	2,80			
Kariyere Yönelik İnanç	Asgari Ücret Altı	159	16,87	2,65	1,37	,24	-
	Asgari Ücret Üstü	216	17,19	2,53			
Seçimin Doğruluğu	Asgari Ücret Altı	159	11,69	2,35	,36	,54	-
	Asgari Ücret Üstü	216	11,84	2,28			
Eğitimin Yeterliliği	Asgari Ücret Altı	159	10,26	2,80	,03	,84	-
	Asgari Ücret Üstü	216	10,31	2,81			
Box's M p=,26 ; Wilks' Lambda λ = ,989 ; p=,547 ; F=,804; Eta Kare (η^2)= ,011							

Katılımcıların aile gelir değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünleşik etkide anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Wilks' Lambda = ,989; F=,804; p>,05).

Tablo 4.6. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

N=375	Kariyer Farkındalığı	Mesleki Farkındalık	Kariyere Yönelik İnanç	Seçimin Doğruluğu	Eğitimin Yeterliliği	Kariyer Planlama Toplam
Kardeş r	-,018	-,098	-,114*	,005	-,078	-,072
Sayı p	,723	,057	,028	,924	,130	,162

*p<,01; N (375)

Katılımcıların kardeş sayısı değişkeni ile kariyer farkındalığı, mesleki farkındalık, seçimin doğruluğu, eğitimin yeterliliği ve kariyer planlama toplam alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı ilişki görülmemişken ($p>0,05$), kariyere yönelik inanç ($r=-,114$; $p<,01$) alt boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı farklılık görülmüştür. Kardeş sayısı arttıkça kariyere yönelik inancın azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.7. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Kariyer Eğitimi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)																																												
Kariyer Farkındalığı	Evet	152	38,42	4,72	5,77	,01	,01																																												
	Hayır	223	37,17	5,07				Mesleki Farkındalık	Evet	152	16,95	2,74	8,27	,00	,02	Hayır	223	16,11	2,80	Kariyere Yönelik İnanç	Evet	152	17,49	2,38	7,48	,00	,02	Hayır	223	16,76	2,67	Seçimin Doğruluğu	Evet	152	11,97	2,26	1,75	,18	-	Hayır	223	11,65	2,34	Eğitimin Yeterliliği	Evet	152	10,64	2,58	3,96	,04	,01
Mesleki Farkındalık	Evet	152	16,95	2,74	8,27	,00	,02																																												
	Hayır	223	16,11	2,80				Kariyere Yönelik İnanç	Evet	152	17,49	2,38	7,48	,00	,02	Hayır	223	16,76	2,67	Seçimin Doğruluğu	Evet	152	11,97	2,26	1,75	,18	-	Hayır	223	11,65	2,34	Eğitimin Yeterliliği	Evet	152	10,64	2,58	3,96	,04	,01	Hayır	223	10,05	2,93								
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	152	17,49	2,38	7,48	,00	,02																																												
	Hayır	223	16,76	2,67				Seçimin Doğruluğu	Evet	152	11,97	2,26	1,75	,18	-	Hayır	223	11,65	2,34	Eğitimin Yeterliliği	Evet	152	10,64	2,58	3,96	,04	,01	Hayır	223	10,05	2,93																				
Seçimin Doğruluğu	Evet	152	11,97	2,26	1,75	,18	-																																												
	Hayır	223	11,65	2,34				Eğitimin Yeterliliği	Evet	152	10,64	2,58	3,96	,04	,01	Hayır	223	10,05	2,93																																
Eğitimin Yeterliliği	Evet	152	10,64	2,58	3,96	,04	,01																																												
	Hayır	223	10,05	2,93																																															

Box's M p=,025 ; Pillai's Trace = ,032 ; p=,036 ; F=2,409 ; Eta Kare (η^2)= ,032

Katılımcıların kariyer planlama eğitimi alma durumu değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünleşik etkide anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (Pillai's Trace = ,032; $F=,036$; $p<,05$). Eta kare sonuçları incelendiğinde, varyansın %4'ünün bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişken ile kariyer farkındalığı ($F=5,776$; $p<,05$), mesleki farkındalık ($F=8,275$; $p<,05$), kariyere yönelik inanç ($F=7,480$; $p<,05$) ve eğitimin yeterliliği ($F=3,961$; $p<,05$) alt boyutları arasında anlamlı

farklılık tespit edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında ise eğitim alan katılımcıların almayanlara göre ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.8. Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Kariyer Dersi Alma	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kariyer Farkındalığı	Evet	122	38,07	4,23	1,09	,27	-
	Hayır	253	37,49	5,28			
Mesleki Farkındalık	Evet	122	16,72	2,41	1,72	,19	-
	Hayır	253	16,32	2,97			
Kariyere Yönelik İnanç	Evet	122	17,11	2,41	,09	,76	-
	Hayır	253	17,03	2,66			
Seçimin Doğruluğu	Evet	122	12,20	1,98	6,08	,14	-
	Hayır	253	11,57	2,43			
Eğitimin Yeterliliği	Evet	122	10,26	2,39	,01	,89	-
	Hayır	253	10,30	2,98			
Box's M p=,000 ; Pillai's Trace = ,025 ; p=,093 ; F=1,903 ; Eta Kare (η^2)= ,025							

Katılımcıların daha önce kariyer dersi alma durumu değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünlük etkide anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Pillai's Trace = ,025; F=1,903; p>,05).

4.1.2. Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeğine Dair Bulgular

Tablo 4.9. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	p
Yanal Düşünme Toplam	Erkek	155	36,46	5,34	-,84	,40
	Kadın	220	36,94	5,47		

*p<,05; N (375)

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yanal düşünme eğilimi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (p>,05).

Tablo 4.10. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

N=375	Yanal Düşünme Toplam	
Yaş	r	-,011
	p	,830

*p<,01; N (375)

Katılımcıların yaş durumu değişkeni ile yanal düşünme ölçeği alt boyutları ile arasında herhangi bir anlamlı ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.11. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre ANOVA

Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	N	\bar{X}	Ss	F	p	LSD*
Yanal Düşünme Toplam	Antrenörlük	78	37,14	6,12	1,09	,36	-
	Beden Eğitimi	57	36,09	5,20			
	Engellilerde Egz.	73	37,67	5,03			
	Rekreasyon	60	36,15	6,01			
	Spor Yöneticiliği	107	36,49	4,85			

$p<,05$; N (375)

Katılımcıların bölüm değişkenine göre yanal düşünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>,05$).

Tablo 4.12. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Aile Gelir Değişkenine Göre T-testi

Sonuçları

Alt Boyutlar	Aile Gelir	N	\bar{X}	Ss	t	p	Cohen's d
Yanal Düşünme Toplam	Asgari Ücret Altı	159	35,88	5,58	-2,65	,00	,27
	Asgari Ücret Üstü	216	37,37	5,21			

$p<,05$; N (375)

Katılımcıların aile gelir değişkenine göre yanal düşünme eğilimi toplam puanlarında asgari ücret üstü ($\bar{X}=37,37$; $p<,05$) gelir durumu olanların lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca ortalamalar arasındaki farktan hesaplanan Cohen's d değerine bakıldığında, etkinin küçük olduğu tespit edilmiştir ($d=,27<,50$).

Tablo 4.13. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre

Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

N=375	Yanal Düşünme Toplam	
Kardeş Sayısı	r	-,182*
	p	,000

* $p<,01$; N (375)

Katılımcıların kardeş sayısı değişkeni ile yanal düşünme eğilimi toplam puanı arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-,182$;

$p<,01$). Kardeş sayısı arttıkça yanal düşünme eğiliminin azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.14. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Alma	N	\bar{X}	Ss	t	p
Yanal Düşünme Toplam	Evet	152	36,79	5,67	,15	,88
	Hayır	223	36,70	5,24		

* $p<,05$; N (375)

Katılımcıların kariyer planlama eğitimi alma durumuna göre yanal düşünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>,05$).

Tablo 4.15. Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Ders Alma Durumu	N	\bar{X}	Ss	t	p
Yanal Düşünme Toplam	Evet	122	36,42	6,03	-,77	,43
	Hayır	253	36,88	5,09		

* $p<,05$; N (375)

Katılımcıların daha önce kariyer dersi alma durumu durumuna göre yanal düşünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>,05$).

4.1.3. Problem Çözme Envanterine Dair Bulgular

Tablo 4.16. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kaçıngan Yaklaşım	Erkek	155	10,28	4,64	4,02	,04	,01
	Kadın	220	11,26	4,60			
Değerlendirici Yaklaşım	Erkek	155	11,89	2,62	5,84	,01	,01
	Kadın	220	11,20	2,78			
Aceleci Yaklaşım	Erkek	155	27,89	7,32	,92	,33	
	Kadın	220	28,62	7,20			
Düşünen Yaklaşım	Erkek	155	20,00	3,87	4,16	,04	,01
	Kadın	220	19,18	3,85			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Erkek	155	22,48	3,78	,21	,64	
	Kadın	220	22,28	4,07			
Planlı Yaklaşım	Erkek	155	15,41	3,22	,65	,41	
	Kadın	220	15,13	3,22			

Box's M $p=,01$; Pillai's Trace = ,041 ; $p=,01$; $F=2,642$; Eta Kare (η^2)= ,041

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünlük etkide anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (Pillai's Trace = ,041; $F=2,642$; $p<,05$). Eta kare sonuçlarında bakıldığında, varyansın %4'ünün bağımsız değişken tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre kaçınan yaklaşım ($F=4,025$; $p<,05$) alt boyutunda kadın katılımcılar lehine, değerlendirici ($F=5,848$; $p<,05$) ve düşünen ($F=4,116$; $p<,05$) yaklaşım alt boyutlarında ise erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Tablo 4.17. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

N=375		Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Yaş	r	-,120*	-,035	-,053	,070	,051	,006
	p	,020	,496	,303	,175	,328	,914

* $p<,01$; N (375)

Katılımcıların yaş durumu değişkeni ile değerlendirici yaklaşım, aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutları arasında anlamlı farka rastlanmamışken ($p>,05$), kaçınan yaklaşım ($r=-,120$; $p<,01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı farklılık rastlanmıştır. Yaş arttıkça kaçınan yaklaşımın azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.18. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)	LSD*
Kaçınan Yaklaşım	Antrenörlük	78	12,32	5,04	6,867	,00	,06	2,3,4<1
	Beden Eğitimi	56	9,79	4,07				
	Engellilerde Egz.	73	9,03	4,40				
	Rekreasyon	60	12,00	4,27				
	Spor Yöneticiliği	107	10,94	4,47				
Değerlendirici Yaklaşım	Antrenörlük	78	11,14	3,18	1,84	,11	-	-
	Beden Eğitimi	56	10,96	2,86				
	Engellilerde Egz.	73	12,12	2,61				
	Rekreasyon	60	11,53	2,43				
	Spor Yöneticiliği	107	11,55	2,51				
Aceleci Yaklaşım	Antrenörlük	78	30,97	7,81	5,84	,00	,06	2,3,4<1 3<4
	Beden Eğitimi	56	26,45	6,72				
	Engellilerde Egz.	73	26,10	6,75				

Tablo 4.18. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları (Devamı)

	Rekreasyon	60	29,33	6,86				
	Spor Yöneticiliği	107	28,31	7,00				
Düşünen Yaklaşım	Antrenörlük	78	19,44	4,31				
	Beden Eğitimi	56	19,14	3,70				
	Engellilerde Egz.	73	20,25	3,67	1,45	,21	-	-
	Rekreasyon	60	19,98	3,64				
	Spor Yöneticiliği	107	19,02	3,86				
Kendine Güvenli Yaklaşım	Antrenörlük	78	22,33	4,52				
	Beden Eğitimi	56	22,16	3,60				
	Engellilerde Egz.	73	22,63	3,81	,70	,59	-	-
	Rekreasyon	60	22,95	3,27				
	Spor Yöneticiliği	107	21,98	4,13				
Planlı Yaklaşım	Antrenörlük	78	14,82	3,41				
	Beden Eğitimi	56	15,02	3,03				
	Engellilerde Egz.	73	15,75	3,29	1,15	,33	-	-
	Rekreasyon	60	15,65	2,83				
	Spor Yöneticiliği	107	15,10	3,32				
Box's M p=,07 ; Wilks' Lambda $\lambda = ,874$; p=,02 ; F=2,093 ; Eta Kare (η^2)= 0,033								
Antrenörlük=1/ Beden Eğitimi=2/ Engellilerde Egz.=3/ Rekreasyon=4/ Spor Yöneticiliği=5								

Katılımcıların bölüm değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünlük etkide anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (Wilks' Lambda $\lambda = ,874$; $F=2,093$; $p<,05$). Eta kare sonuçları incelendiğinde, varyansın yaklaşık %4'ünün bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki sonuçlara bakıldığında, kaçınan ($F=6,867$; $p<,05$) ve aceleci yaklaşım ($F=5,849$; $p<,05$), alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmüştür. Farkın kaynağını bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, antrenörlük bölümü öğrencilerinin beden eğitimi, engellilerde egzersiz ve spor bilimleri ve spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine oranla kaçınan yaklaşımının, yine antrenörlük bölümü öğrencilerinin beden eğitimi, engellilerde egzersiz ve spor bilimleri ve spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine oranla ve rekreasyon bölümü öğrencilerinin engellilerde egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencilerine oranla aceleci yaklaşımının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.19. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Aile Gelir Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Aile Gelir	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kaçınan Yaklaşım	Asgari Ücret Altı	159	11,11	4,58	,86	,35	-
	Asgari Ücret Üstü	216	10,66	4,68			
Değerlendirici Yaklaşım	Asgari Ücret Altı	159	11,71	2,59	1,81	,17	-
	Asgari Ücret Üstü	216	11,32	2,83			
Aceleci Yaklaşım	Asgari Ücret Altı	159	27,73	6,54	1,81	,17	-
	Asgari Ücret Üstü	216	28,75	7,72			
Düşünen Yaklaşım	Asgari Ücret Altı	159	19,39	3,98	,32	,57	-
	Asgari Ücret Üstü	216	19,62	3,80			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Asgari Ücret Altı	159	22,03	3,97	2,01	,15	-
	Asgari Ücret Üstü	216	22,61	3,93			
Planlı Yaklaşım	Asgari Ücret Altı	159	15,14	3,40	,30	,58	-
	Asgari Ücret Üstü	216	15,32	3,09			
Box's M p=,03 ; Pillai's Trace= ,033 ; p=,052 ; F=2,109; Eta Kare (η^2)= ,033							

Katılımcıların aile gelir değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünleşik etkide anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (Pillai's Trace = ,033; $F=2,109$; $p>,05$).

Tablo 4.20. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

N=375	Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Kardeş r	-,015	,065	-,076	-,002	-,029	,014
Sayısı p	,774	,209	,140	,976	,580	,794

* $p<,01$; N (375)

Katılımcıların kardeş sayısı değişkeni ile problem çözme envanteri alt boyutları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.21. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Kariyer Eğitimi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kaçınan Yaklaşım	Evet	152	11,36	4,68	3,10	,07	-
	Hayır	223	10,50	4,58			
Değerlendirici Yaklaşım	Evet	152	11,94	2,46	7,18	,00	,019
	Hayır	223	11,18	2,87			
Aceleci Yaklaşım	Evet	152	27,90	7,09	,84	,35	-
	Hayır	223	28,60	7,36			
Düşünen Yaklaşım	Evet	152	19,58	4,20	,06	,80	-
	Hayır	223	19,48	3,65			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	152	22,55	3,79	,54	,46	-
	Hayır	223	22,24	4,06			
Planlı Yaklaşım	Evet	152	15,60	3,24	3,08	,08	-
	Hayır	223	15,00	3,20			
Box's M p=,03 ; Pillai's Trace = ,048 ; p=,006 ; F=3,079 ; Eta Kare (η^2)= ,048							

Katılımcıların kariyer planlama eğitimi alma durumu değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünleşik etkide anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (Pillai's Trace = ,048; $F=3,079$; $p<,05$). Eta kare sonuçları incelendiğinde, varyansın %5'inin bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişken ile değerlendirici yaklaşım ($F=7,185$; $p<,05$) alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında ise eğitim alan katılımcıların almayanlara göre ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.22. Problem Çözme Envanteri Alt Boyut Puanlarının Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Kariyer Dersi Alma	N	\bar{X}	Ss	F	p	Eta Kare (η^2)
Kaçınan Yaklaşım	Evet	122	9,52	4,40	15,45	,00	,04
	Hayır	253	11,50	4,62			
Değerlendirici Yaklaşım	Evet	122	11,51	2,74	,01	,91	-
	Hayır	253	11,48	2,74			
Aceleci Yaklaşım	Evet	122	26,67	7,09	9,54	,00	,02
	Hayır	253	29,12	7,21			
Düşünen Yaklaşım	Evet	122	19,76	3,96	,71	,39	-
	Hayır	253	19,40	3,83			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Evet	122	22,14	4,08	,58	,44	-
	Hayır	253	22,47	3,89			
Planlı Yaklaşım	Evet	122	15,41	3,38	,46	,49	-
	Hayır	253	15,17	3,15			

Box's M p=,019 ; Pillai's Trace = ,052 ; p=,003 ; F=3,329 ; Eta Kare (η^2)= ,052

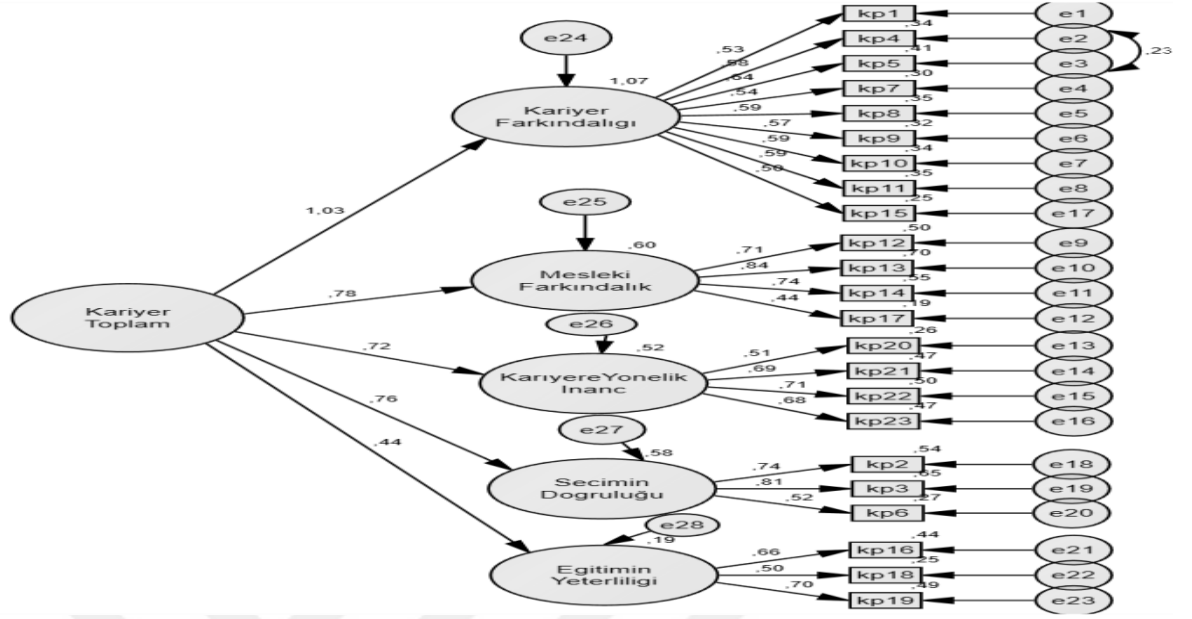
Katılımcıların daha önce kariyer dersi alma durumu değişkenine göre manova analizi sonuçları incelendiğinde, bütünleşik etkide anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (Pillai's Trace = ,052; $F=3,329$; $p<,05$). Eta kare sonuçları incelendiğinde, varyansın %5'inin bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişken ile kaçınan yaklaşım ($F=15,456$; $p<,05$) ve aceleci yaklaşım ($F=9,549$; $p<,05$) alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında ise kariyer dersi almayan katılımcıların almayanlara göre ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.23. DFA Sonuçlarına Göre Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Çalışma Bulguları
CMIN/DF	$\chi^2/df<3$	$\chi^2/df<5$	782,14*224=3,49
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,80
SRMR	$SRMR <,03$	$SRMR <,05$	0,08
CFI	$0.97 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,81
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,84
IFI	$0.95 \leq IFI$	$0.90 \leq IFI$	0,81

Kariyer planlaması ölçeği için yapılan ikinci düzey DFA analizine ilişkin uyum indeks değerlerine bakıldığında, başlangıç olarak ki-kare uyum değeri incelenmiştir. Elde edilen değer 3,49 olarak belirlenmiştir. Kline (2015) bu oranın 5'ten küçük olmasını önermektedir. RMSEA değeri ise ,078 olarak tespit edilmiştir. RMSEA değerinin ise 0.08'den küçük (Thompson, 1998) veya 0.10'dan küçük olmasının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Marsh vd., 1988). SRMR değeri ,08 olarak tespit edilmiştir. Kline, (2015) bu değerlerin ,10'un altında olmasının modelin iyi uyum göstergesi olduğunu ifade etmektedir. GFI değeri ,84 olduğu görülmektedir. Bu değer 0.85 ve üzeri olmasının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Marsh vd., 1988). CFI değeri ,81 ; IFI değeri ise ,81 olarak tespit edilmiştir. CFI ve IFI değerlerinin .90 ve üzerinde olması kabul edilebilir uyum iyiliğine işaret etmektedir (Kline, 2011). Fakat bazı araştırmalarda 0.81 ve üzeri olan CFI (Karadeniz, Büyüköztürk, Akgün, Çakmak ve Demirel, 2008) ve IFI değerlerinin de kabul edildiği görülmüştür (Tertemiz ve Ağildere, 2015). DFA araştırmalarında burada işaret edilen uyum indekslerinin haricinde kullanılan farklı uyum indeksleri de vardır. DFA sonuçları yorumlanırken farklı değerlerin beraber yorumlanması gerekir (Kline, 2011, Hu ve Bentler, 1999). Çünkü her uyum indeksi değeri modeli farklı bir açıdan değerlendirmektedir ve belirli indekslere göre karar vermek yanıltıcı olabilir (Thompson, 1998). Bundan dolayı 5 faktörlü ve 23 maddelik Kariyer Planlaması Ölçeği için X^2/df , GFI ve SRMR değerlerinin uygun bulunmasından dolayı model uygun kabul edilmiştir. Düzeltme indisleri incelendiğinde e2-e3 değişken hatalarının ilişkilendirilmesi sonucunda modelde kısmi bir iyileşme olabileceği görülmüştür. Şimşek'in (2007) aynı örtük değişkenin gösterge değişkelerinde yapılan düzeltmelerin bir sorun teşkil etmediği yönündeki görüşlerinden yola çıkarak gerekli düzeltme işlemi yapılmıştır. Kariyer planlaması ölçeğine ilişkin ikinci düzey dfa analizine ilişkin path diyagramı şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 4.1. Kariyer Planlaması Ölçeği İkinci Düzey DFA Analizine İlişkin Diyagram



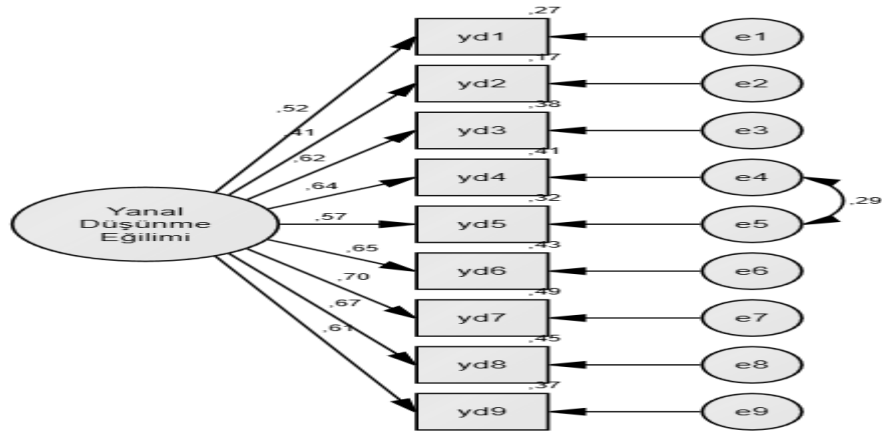
Tablo 4.24. DFA Sonuçlarına Göre Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Çalışma Bulguları
CMIN/DF	$\chi^2/df < 3$	$\chi^2/df < 5$	114,73*27=4,24
RMSEA	RMSEA $\leq 0,05$	RMSEA $\leq 0,08$	0,80
SRMR	SRMR $< ,03$	SRMR $< ,05$	0,04
CFI	$0,97 \leq CFI$	$0,90 \leq CFI$	0,93
GFI	$0,95 \leq GFI$	$0,90 \leq GFI$	0,95
IFI	$0,95 \leq IFI$	$0,90 \leq IFI$	0,93

Yanal düşünme eğilimi ölçeği için yapılan DFA analizine ilişkin uyum indeks değerlerine bakıldığında, öncelikle ki-kare uyum değeri incelenmiş ve 4,24 olarak tespit edilmiştir. Kline (2015) bu oranın 5'ten küçük olmasını önermektedir. RMSEA değeri ise ,080 olarak tespit edilmiştir. RMSEA değerinin ise 0.08'den küçük (Thompson, 1998) veya 0.10'dan küçük olmasının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Marsh vd., 1988). SRMR değeri ,08 olarak tespit edilmiştir. Kline, (2015) bu değerlerin ,10'un altında olmasının modelin iyi uyum göstergesi olduğunu ifade etmektedir. GFI, CFI, ve IFI indeksleri için 0.90 değeri kabul edilebilir uyuma ve 0.95 değeri mükemmel uyuma işaret etmektedir (Marsh vd., 2006; Schermelleh-Engel vd., 2003). Düzeltme indisleri incelendiğinde e4-e5 değişken hatalarının ilişkilendirilmesi sonucunda modelde

kuvvetli bir iyileşme olabileceği görülmüştür. Şimşek'in (2007) aynı örtük değişkenin gösterge değişkelerinde yapılan düzeltmelerin bir soruna yol açmadığı şeklindeki görüşlerinden hareketle gerekli olan düzeltme işlemi yapılmıştır. Yanal düşünme eğilimi ölçeğine ilişkin birinci düzey dfa analizine ilişkin path diyagramı şekil 3'te sunulmuştur.

Şekil 4.2. Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği Birinci Düzey DFA Analizine İlişkin Diyagram



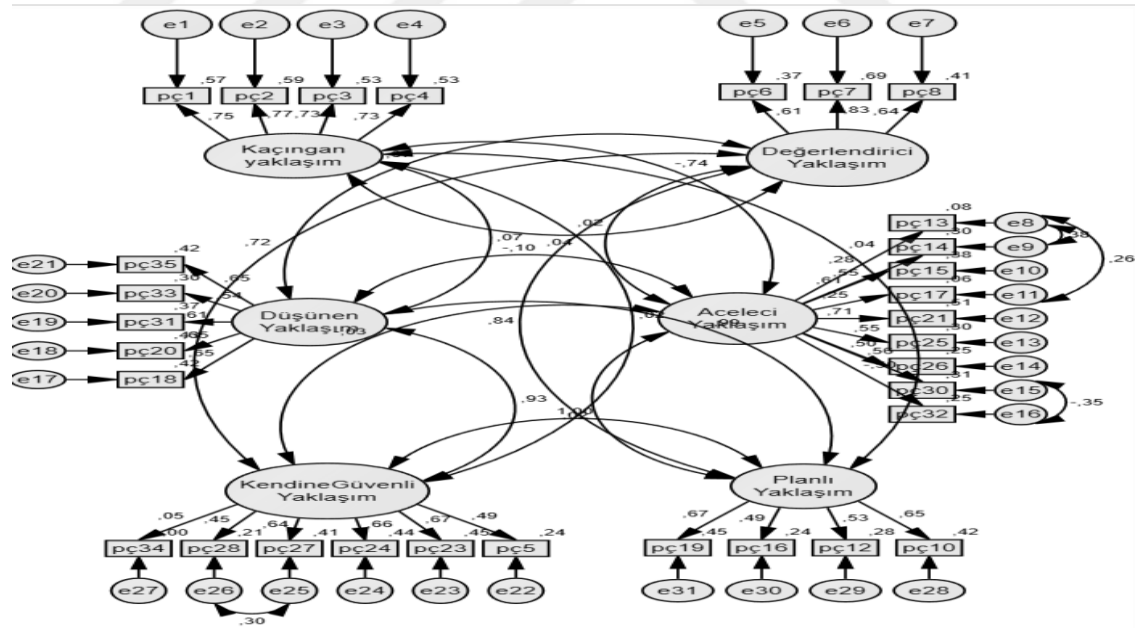
Tablo 4.25. DFA Sonuçlarına Göre Problem Çözme Envanterine İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Çalışma Bulguları
CMIN/DF	$\chi^2/df < 3$	$\chi^2/df < 5$	1420,28*415=3,42
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,80
SRMR	$SRMR < ,03$	$SRMR < ,10$	0,09
CFI	$0.97 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,81
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,80
IFI	$0.95 \leq IFI$	$0.90 \leq IFI$	0,81

Problem çözme envanteri için yapılan DFA analizine ilişkin uyum indeks değerleri incelendiğinde, öncelikle ki-kare uyum değerine bakılmış ve 3,42 olarak tespit edilmiştir. Kline (2015) bu oranın 5'ten küçük olmasını önermektedir. RMSEA değeri ise ,080 olarak tespit edilmiştir. RMSEA değerinin ise 0.08'den küçük (Thompson, 1998) veya 0.10'dan küçük olmasının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Marsh

vd., 1988). SRMR değeri ,09 olarak tespit edilmiştir. Kline, (2015) bu değerlerin, 10'un altında olmasının modelin iyi uyum göstergesi olduğunu ifade etmektedir. GFI değeri ,80 olduğu görülmektedir. Bu değer 0.85 ve üzeri olmasının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Marsh vd., 1988). CFI değeri ,81 ; IFI değeri ise ,81 olarak tespit edilmiştir. CFI ve IFI değerlerinin .90 ve üzeri olması kabul edilebilir uyum iyiliğini göstermektedir (Kline, 2011). Ancak bazı araştırmalarda 0.81 ve üzeri olan CFI (Karadeniz, Büyüköztürk, Akgün, Çakmak ve Demirel, 2008) ve IFI değerlerinin de kabul edildiği belirtilmiştir (Tertemiz ve Ağıldere, 2015). Düzeltme indislerine bakıldığında e2-e3 değişken hatalarının ilişkilendirilmesi sonucu modelde kısmi bir iyileşme olabileceği görülmüştür. Şimşek'in (2007) aynı örtük değişkenin gösterge değişkelerinde yapılan düzeltmelerin bir soruna yol açmadığı yönündeki görüşlerinden yola çıkarak gerekli olan düzeltme işlemleri yapılmıştır. Problem Çözme Envanterine ilişkin birinci düzey dfa analizine ilişkin path diyagramı şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4.3. Problem Çözme Envanteri Birinci Düzey DFA Analizine İlişkin Diyagram



4.1.4. Yol Analizine İlişkin Bulgular

YOL analizinde ilk olarak ölçme modelinde olan değişkenlerin birbirleri arasında olan ilişkinin anlamlı olup olmadığı test edilmektedir ve aynı zamanda doğrulanması beklenmektedir. İkinci aşama ise teorik altyapıdan yola çıkılarak oluşturulan yapısal

modelin test edilmesidir (Kline, 2015). Verilerin analizi safhasında öncelikle çalışmanın bağımsız değişkeni olan “Kariyer Planlama” ile bağımlı değişkenleri olan “Yanal Düşünme” ve “Problem Çözme” arasındaki ilişkileri test edebilmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler Tablo 27,28 ve 29’da sunulmuştur.

Tablo 4.26. Kariyer Planlaması ve Yanal Düşünme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi

Alt Boyutlar (n=290)	Yanal Düşünme	
Kariyer Planlama	r	,482*
	p	,000

*p<,01; N (375)

Kariyer planlaması ölçeği puanları ile yanal düşünme toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=,482; p<,00).

Tablo 4.27. Kariyer Planlaması ve Problem Çözme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi

Alt Boyutlar	Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Kariyer Planlama	r	-,031	,332*	,073	,413*	,349*
	p	,549	,000	,156	,000	,000

*p<,01; N (375)

Kariyer planlaması ölçeği puanları ile problem çözme envanteri alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı test etmek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, kariyer planlama puanları ile değerlendirici yaklaşım (r=,332; p<,00), düşünen yaklaşım (r=,413; p<,00), kendine güvenli yaklaşım (r=,349; p<,00), ve planlı yaklaşım (r=,354; p<,00) alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 4.28. Yanal Düşünme Eğilimi ve Problem Çözme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi

Alt Boyutlar	Kaçınan Yaklaşım	Değerlendirici Yaklaşım	Aceleci Yaklaşım	Düşünen Yaklaşım	Kendine Güvenli Yaklaşım	Planlı Yaklaşım
Yanal Düşünme	r	,048	,302*	,138*	,336*	,315*
	p	,356	,000	,007	,000	,000

*p<,01; N (375)

Yanal Düşünme ölçeği puanları ile problem çözme envanteri alt boyutları arasında ilişki olup olmadığı test etmek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, yanal düşünme eğilimi ile değerlendirici yaklaşım ($r=,302$; $p<,00$), aceleci yaklaşım ($r=,138$; $p<,00$), düşünen yaklaşım ($r=,336$; $p<,00$), kendine güvenli yaklaşım ($r=,315$; $p<,00$), ve planlı yaklaşım ($r=,335$; $p<,00$) alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra YOL analizine geçilmiş ve sonuçlar şekil 5’te sunulmuştur.

Tablo 4.29. Kariyer Planlaması, Yanal Düşünme ve Problem Çözme Envanteri Alt Boyutlarına İlişkin YOL Analizi Sonuçları

Model	Beta	S.E	C.R	P	R ²
Kariyer Planlama → Yanal Düşünme	,482	,020	10,628	***	,217
Kariyer Planlama → Kaçınan Yaklaşım	-,031	,020	-,600	,548	,012
Kariyer Planlama → Değerlendirici Yaklaşım	,333	,011	6,829	***	,076
Kariyer Planlama → Aceleci Yaklaşım	0,73	,031	1,423	,155	,044
Kariyer Planlama → Düşünen Yaklaşım	,413	,015	8,771	***	,133
Kariyer Planlama → Kendine Güvenli Yaklaşım	,354	,013	7,191	***	,115
Kariyer Planlama → Planlı Yaklaşım	,349	,016	7,321	***	,095

Tablo 4.29’da modele ilişkin değerler incelendiğinde, kariyer planlamanın yanal düşünmeyi anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın yaklaşık %22’sini açıkladığı tespit edilmiştir ($\beta=,482$; $R^2=,217$; $p<,05$). Kariyer planlamanın değerlendirici yaklaşımı anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın yaklaşık %8’ini açıkladığı tespit edilmiştir ($\beta=,333$ $R^2=,076$; $p<,05$). Kariyer planlamanın düşünen yaklaşımı anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın yaklaşık %14’ünü açıkladığı tespit edilmiştir ($\beta=,413$ $R^2=,133$; $p<,05$). Kariyer planlamanın kendine güvenli yaklaşımı anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın yaklaşık %12’sini açıkladığı tespit edilmiştir ($\beta=,354$ $R^2=,115$; $p<,05$). Kariyer planlamanın planlı yaklaşımı anlamlı düzeyde yordadığı ve varyansın yaklaşık %10’unu açıkladığı tespit edilmiştir ($\beta=,349$ $R^2=,095$; $p<,05$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Kariyer Planlaması Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Yapmış olduğumuz manova analizi doğrultusunda, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre bütünleşik etkide anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Lakin kariyere yönelik inanç alt boyutu Eta kare sonuçları incelendiğinde, anlamlı bir fark görüldüğü ve varyansın yaklaşık %2'sinin bağımsız değişken tarafından açıklandığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar, cinsiyet değişkeninin bütünleşik etki üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını göstermektedir. Bu, genel kariyer algısının cinsiyet bağlamında benzer olduğunu düşündürebilir. Ancak, kariyere yönelik inançların alt boyutlarına odaklanıldığında, özellikle de Eta kare sonuçları incelendiğinde, cinsiyetin bu alt boyutlardan biri üzerinde etkili olduğu göz önüne alınmalıdır. %2'lik bir varyansın cinsiyet tarafından açıklanması, bu ilişkinin sınırlı ancak belirgin olduğunu düşündürmektedir. Bu durum, kariyere yönelik inançlar açısından cinsiyetin daha spesifik alt boyutlarda daha belirgin bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu noktada, sosyo-kültürel faktörler, eğitim düzeyi ve deneyim gibi diğer değişkenlerin de analize dahil edilmesi, elde edilen bulguların daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Yurtsızoğlu ve Gül (2023), yapmış oldukları çalışmada kariyer planlamasının genel ölçüde cinsiyet değişkeni ile farklılaşmadığını ispatlar nitelikte bulguya rastlamışlardır. Kılıç ve ark., (2020) gerçekleştirdikleri çalışmada kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutlarında genel itibariyle anlamlı bir farklılık bulamamışken, kariyerin geleceğine ilişkin inanç alt boyutunda erkek katılımcıların lehine olacak şekilde anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve ark., (2016) gerçekleştirdikleri çalışmada kariyer planlamasının cinsiyet değişkeni açısından genel ortalamalarda erkeklerin lehine bir duruma erişmişmiş olsa da; kadın ve erkek katılımcılar ekseriyetinde farklılık gösterecek anlamlı bir sonuca ulaşamamışlardır. Ege (2021) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir farka rastlanmadığı görülmektedir. Turhan ve ark., (2022) gerçekleştirdikleri çalışmada cinsiyet değişkeni ile kariyer planlaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Yavuz Eroğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeni ile kariyer planlaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını saptamıştır. Yapılan literatür taramaları ışığında

çalışmamıza genel itibariyle benzerlik gösteren çalışmalar olsa da kısmen zıtlık gösteren çalışmalar da tespit edilmiştir. Elde edilen bu farklılıkların katılımcı kitlelerinin farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kariyer Planlama Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Yapmış olduğumuz korelasyon analizi sonucuna istinaden, katılımcıların yaş durumu değişkeni ile kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile arasında hiçbir anlamlı ilişki görülmemiştir. Elde edilen bulgular, kariyer planlamasının yaşa bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Bu durum, kariyer planlamasının bireylerin hayatındaki önemli bir belirleyici olmadığını düşündürmektedir. Buna rağmen, bu sonuçlar genel bir durumu yansıtmakla birlikte, bireyler arasındaki farklılıkların göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Yaşın kariyer planlaması üzerindeki sınırlı etkisi, kariyer gelişimini etkileyen diğer faktörlerin varlığına işaret edebilir. Örneğin, eğitim düzeyi, deneyim, kişisel hedefler ve sosyo-ekonomik durum gibi faktörler, kariyer planlamasını daha fazla etkileyebilir. Bu faktörlerin daha geniş bir perspektiften ele alınması, yaşın kariyer planlaması üzerindeki etkisinin tam olarak anlaşılmasına yardımcı olabilir. Kılıç ve ark., (2020) yaptıkları çalışmada yaş değişkeni ile kariyer planlama arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuşlardır. Büyükyılmaz ve ark., (2016) yaptıkları çalışmada yaş değişkeni ile kariyer planlama arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuşlardır. Gürdoğan ve Atabey (2015) yapmış oldukları çalışmada yaş değişkeni ile kariyer planlaması arasında doğrusal ya da zıtlık içeren bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Turhan ve ark., (2022) kariyer planlamasının alt boyutlarından biri olan eğitimin yeterliliği alt boyutu ile yaptıkları çalışmada istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ege (2021) yapmış olduğu çalışmada, yaş değişkenleri açısından yaş arttıkça kariyer farkındalığının da arttığı yönde bulgulara erişmiştir. Literatür taraması sonucunda elde edilen bulgular, çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Kariyer Planlama Ölçeğinin Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Yapılan manova analizi doğrultusunda, katılımcıların bölüm değişkenine göre bütünlük etkide anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eta kare sonuçları bakıldığında, varyansın yaklaşık %6'sının bağımsız değişken yönünden açıklandığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki sonuçlar incelendiğinde, kariyer farkındalığı, mesleki

farkındalık, seçimin doğruluğu, eğitimin yeterliliği ve kariyer planlama toplam puanlarında anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu bulgular, bireylerin kariyer planlaması üzerinde bölüm seçiminin etkili bir faktör olduğunu vurgular. Spor bilimi fakülteleri bölümlerini tercih eden bireyler arasında belirli bölüm tercihlerinin, kariyer planlaması üzerindeki farklılıkları şekillendirdiğini gösteren bu sonuçlar, kariyer danışmanları ve eğitimciler için önemli bir rehberlik sunmaktadır. Ayrıca, engelli bireylerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik destek programlarının bölüme özel olarak tasarlanmasının gerekliliğini vurgular. Yurtsuzoğlu ve Gül (2023) yaptıkları çalışmada kariyer planlama ölçeğinin alt boyutları olan meslek farkındalığı ve seçim doğruluğu alt boyutlarında bölümler arasında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Güner ve Hacıcaferoğlu (2022) yaptıkları çalışmada, genel itibariyle çalışmamızın sonuçlarını destekleyen bulgulara ulaşmışlardır. Durna (2010) yapmış olduğu çalışmada, bölüm türüne göre stres düzeylerinde değişiklik olabileceğini saptamıştır. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), yapmış oldukları çalışmada Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin bölüm yönelimleri ile “Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” alt boyutları değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Sonuç olarak spor yöneticiliği öğrencileri diğer disiplinlerdeki öğrencilere göre “mesleki güvensizlik ve bilgi eksikliği” boyutunda daha yüksek mesleki stres yaşamaktadırlar. Son olarak Yılmaz (2019) da okul öncesi öğretmen adaylarının “kariyer belirsizliği” ve “iş bulma baskısı” alt boyutlarında beden eğitimi ve beden eğitimi öğretmen adaylarından daha iyi performans gösterdiğini belirtmektedir. Yavuz Eroğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada kariyer planlama ile bölüm değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan literatür taramalarında çalışmaların sonuçları itibariyle benzerlik ve zıtlık gösteren çalışmalar olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer Planlama Ölçeğinin Aile Gelir Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

İlgili ölçek ile bağımsız değişken karşılaştırıldığında ve katılımcıların aile geliri değişkenleri kullanılarak Manova analizi sonuçları incelendiğinde bütünleşik etkide anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, aile gelir durumunun kariyer planlama farkındalığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu durum, bireylerin kariyer planlaması sürecinde aile gelirin belirleyici bir faktör olmadığını düşündürebilir. Ancak, bu bulgu genel bir perspektifi

yansıtmaktadır ve bireyler arasındaki farklılıkları göz ardı etmemek önemlidir. Aile gelirinin kariyer planlama üzerinde etkisiz olduğu sonucu, diğer potansiyel etkileyen faktörleri göz önünde bulundurmayı gerektirir. Eğitim düzeyi, kişisel hedefler, sosyo-ekonomik durum ve kültürel faktörler gibi değişkenler, bireylerin kariyer planlaması üzerinde etkili olabilir ve bu faktörlerin aile geliri ile etkileşimi dikkate alınmalıdır. Yurtsızoğlu ve Gül (2023), yapmış oldukları çalışmada kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutlarında aile gelir durumuna ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık tespit etmemişlerdir. Kılıç ve ark., (2020) yaptıkları çalışmada aile gelir durumu ile kariyer planlaması alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlamışlardır. Büyükyılmaz ve ark., (2016) öğrencilerin gelir düzeylerinin kariyer planlamaları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Turhan ve ark., (2022) gerçekleştirdikleri çalışmada, aile aylık gelir durumu ile kariyer planlama arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa bulmamışlardır. Yavuz Eroğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada kariyer planlaması ile aylık aile geliri durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Yukarıda verilen literatür örnekleri ile çalışmamızın sonuçları genel itibariyle benzerlik teşkil ettiği söylenebilmektedir.

Kariyer Planlama Ölçeğinin Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Yapılan korelasyon analizi sonucuna istinaden, katılımcıların kardeş sayısı değişkeni ile kariyere yönelik inanç alt boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı farklılık görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, ailedeki kardeş sayısının, bireylerin kariyere yönelik inançlarını etkilediğini göstermektedir. Bu durumun altında yatan nedenleri anlamak için, sosyal etkileşimler ve aile dinamikleri üzerine daha derin bir analiz gereklidir. Örneğin, aile içindeki rekabet, kaynakların paylaşımı ve rol modellerin etkisi gibi faktörler, kardeş sayısının kariyere yönelik inançlar üzerindeki etkilerini açıklayabilir. Negatif korelasyonun, kardeş sayısının artışıyla kariyere yönelik inançların azalması arasındaki ilişkiyi vurgulaması, bireylerin aile içindeki deneyimlerinin kariyer algılarını şekillendirebileceğini göstermektedir. Bu durum, özellikle aile içindeki rekabetin ve kaynakların paylaşımının bireyin kariyer hedefleri üzerinde etkili olduğunu düşündürülebilir.

Kariyer Planlama Ölçeğinin Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Yapılan istatistiksel analiz sonuçları doğrultusunda, katılımcıların kariyer planlama eğitimi alma durumu değişkenine göre bütünleşik etkide anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eta kare sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenin varyansın %4'ünü açıkladığı görülmektedir. Çeşitli alt boyutlar arası anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Genel ortalamalara bakıldığında eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının eğitim almayan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar kariyer planlama eğitiminin bireylerin kariyer planlama farkındalıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Eğitim, bireylere kariyer hedeflerini belirleme, planlama ve uygulama konusunda daha fazla güven ve bilgi sağlayarak kariyer planlama sürecini geliştirebilir. Ancak, bu etkinin belirli alt boyutlarda nasıl ortaya çıktığını anlamak için daha fazla araştırma gereklidir. Yavuz Eroğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada kariyer planlama ile kariyer dersi alma durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Kariyer Planlama Ölçeğinin Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Katılımcıların kariyer dersi alma durumuna ilişkin değişkenlere göre yapılan Manova analizi sonuçları incelendiğinde bütünleşik etkide anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur. Sonuçlar, bireylerin kariyer planlama süreçlerinde kariyer dersi alma durumlarının, genel kariyer planlama farkındalığı üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını göstermektedir. Bu durumun nedenleri üzerine düşünüldüğünde, kariyer dersi içeriği, süresi ve içeriğin bireyin kariyer hedefleriyle uyumluluğu gibi faktörler göz önüne alınmalıdır. Turhan ve ark., (2022) yaptıkları çalışmada kariyer planlama dersi alan kişilerin seçim doğruluğu alt boyutunun doğruluğunda dersi alanlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Yavuz Eroğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada kariyer planlaması ile daha önce kariyer planlaması dersi alma durumu ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı saptanmıştır Rogers ve ark., (2008) tarafından yapılan çalışmada daha önce kariyer dersini almış katılımcılar ile almamış katılımcılar arasında istatistiksel bağlamda kariyer dersini almış katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Bardrick ve ark.,

(2004) yapmış olduğu çalışmada, daha önce kariyer dersini almış katılımcılar ile almamış katılımcılar arasında istatistiksel bağlamda kariyer dersini almış katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık saptamışlardır.

Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeğine Dair Bulgular

Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yanal düşünme eğilimi alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Sonuçlar, cinsiyet farklılıkları ile yanal düşünme eğilimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığını gösterse de bu durumun bireylerin düşünsel süreçlerinin cinsiyetle ilişkilendirilemeyeceği anlamına gelmez. Cinsiyet rolleri, kültürel normlar ve sosyal beklentiler gibi faktörler, bireylerin düşünme tarzlarını etkileyebilir ve bu etkiler daha karmaşık bir şekilde ortaya çıkabilir. Arslan ve ark., (2022) tarafından yapılan çalışmada, yanal düşünme eğilimi ile cinsiyet değişkeni arasında erkek katılımcıların lehine olacak şekilde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Balçıkınlı ve Yıldırım (2018) yapmış oldukları çalışmada, kadın sporcuların erkek sporculara nazaran yanal düşünme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Karademir ve Türkçapar (2017) yaptıkları çalışmada, kadın sporcuların yanal düşünme eğilimlerinin erkek sporculara göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Yıldız ve Yılmaz (2020) yapmış olduğu çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara nazaran yanal düşünme eğilimlerinin daha yüksek çıktığını tespit etmişlerdir. Lawrence ve Xavier (2013) yapmış oldukları çalışmada erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla yanal düşünme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Yukarıda verilen literatür örneklerinde çalışmamıza paralellik ve zıtlık içeren sonuçlara yer verilmiştir.

Yanal Düşünme Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların yaş durumu değişkeni ile yanal düşünme ölçeği alt boyutları ile arasında herhangi bir anlamlı ilişki görülmemiştir. Bu çalışma, katılımcıların yaş durumu değişkeni ile yanal düşünme ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediğini ortaya koymaktadır. Ancak, bu sonuçların genel bir çerçeve olduğu ve bireyler arasındaki farklılıkları tam olarak açıklamadığı

unutulmamalıdır. Gelecekteki araştırmalar, yaşın yanal dūřünme üzerindeki etkilerini daha derinlemesine inceleyerek ve bu etkileri belirleyen faktörleri anlamaya çalışarak bu alandaki bilgiyi artırabilir. Arslan ve ark., (2022) tarafından yapılan çalışmada, yanal dūřünme eğilimi ile yař değişkeni arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Mutlu ve ark., (2014) yapmış oldukları çalışmada yař ile yanal dūřünme arasında doğrusal veya zıtlık içeren bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Yılmaz ve Akyel (2008) yapmış olduğu çalışmada yanal dūřünme eğilimi ile yař değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Yapılan literatür taraması doğrultusunda elde edilen sonuçlar ekseriyetinde çalışmamızın bulguları ile doğrudan paralellik ve kısmen zıtlık gösteren sonuçlara rastlanmıştır.

Yanal Dūřünme Ölçeęinin Bölüm Deęiřkenine Göre ANOVA Sonuçları

Elde edilen bulgular sonucunda, katılımcıların bölüm değişkenine göre yanal dūřünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların bölüm değişkenine göre yanal dūřünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılık görülmediğini göstermektedir. Ancak, bu sonuçların genel bir perspektifi yansıttığı ve bireyler arasındaki farklılıkları tam olarak açıklamadığı unutulmamalıdır. Gelecekteki araştırmalar, bölüm ve eğitim içeriğinin bireylerin dūřünsel esneklik ve yanal dūřünme eğilimleri üzerindeki etkilerini daha derinlemesine inceleyerek bu alandaki bilgiyi genişletebilir. Arslan ve ark., (2022) tarafından yapılan çalışmada, yanal dūřünme eğilimi ile bölüm değişkeni arasında yapılan analiz doğrultusunda aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Yapılan literatür taramasında bölüm değişkeni ile yanal dūřünme eğilimi arasında ki farklara bakılan çalışmalara rastlanmamıştır. Yukarıda verilen çalışma sonucu itibariyle çalışmamıza paralellik göstermektedir.

Yanal Dūřünme Ölçeęinin Aile Gelir Deęiřkenine Göre T-testi Sonuçları

Katılımcıların aile gelir değişkenine göre yanal dūřünme eğilimi toplam puanlarında asgari ücret üstü gelir durumu olanların lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öte yandan ortalamalar arasındaki farktan hesaplanan Cohen's d değerine bakıldığında, etkinin küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, gelir seviyesinin bireylerin dūřünsel süreçlerini etkileyebileceği önermelerini desteklemektedir. Cohen's d değerinin küçük olması, bu etkinin tek başına açıklanamayabileceğine işaret

etmektedir. Bu bağlamda, eğitim düzeyi, kültürel faktörler ve bireysel deneyimler gibi diğer değişkenlerin de göz önüne alınması önemlidir. Bu faktörlerin, gelir düzeyi ile yanal düşünme arasındaki ilişkiyi anlamak için daha kapsamlı bir çerçeve sunabileceği düşünülmektedir. Bu bulgular, gelir seviyesinin bireylerin düşünsel süreçlerini etkileyebileceğini göstermekle birlikte, Cohen's d değerinin küçük olması, bu etkinin karmaşık olduğunu ve tek başına gelir düzeyinin bu farklılıkta açıklayıcı bir faktör olmadığını göstermektedir. Bu durum, gelecekteki araştırmalarda bu ilişkiyi daha kapsamlı bir çerçevede incelemenin ve diğer etkileyen faktörleri göz önüne almanın önemini vurgulayabilir. Yapılan literatür taraması ışığında çalışma bulgumuza sonucu itibariyle benzerlik, zıtlık veya denklik gösteren başka bir çalışma bulunmamıştır.

Yanal Düşünme Ölçeğinin Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Yapılan analiz doğrultusunda, katılımcıların kardeş sayısı değişkeni ile yanal düşünme eğilimi arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ancak, bu ilişkinin kesin nedenleri ve bağlamları daha fazla araştırmayı gerektirmektedir. Bu bulgular, bireylerin düşünsel süreçlerini anlamak için aile yapısı ve kardeş sayısı gibi faktörlerin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. İlgili bulgular kapsamında yapılan literatür taramasında çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte çalışma sonucuna ulaşılmamıştır.

Yanal Düşünme Ölçeğinin Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Yapılan analiz doğrultusunda, katılımcıların kariyer planlama eğitimi alma durumuna göre yanal düşünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmediğini ortaya koymaktadır. Ancak, bu bulgu, kariyer planlama eğitimi ile yanal düşünme arasındaki ilişkinin daha detaylı ve spesifik bir şekilde incelenmesi gerektiğini vurgular. Gelecekteki araştırmalar, kariyer planlama eğitiminin bireylerin düşünsel süreçleri üzerindeki etkilerini daha derinlemesine anlamak için farklı yaklaşımları ele alabilir. Literatür taramasına dayanarak çalışmamızın kariyer planlama eğitimi alma durumu değişkenine ilişkin destekleyecek nitelikte bulguya rastlanmamıştır.

Yanal Düşünme Ölçeğinin Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Katılımcıların daha önce kariyer dersi alma durumu durumuna göre yanal düşünme eğilimi toplam puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak, bu sonuç, kariyer derslerinin bireylerin düşünsel süreçleri üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha detaylı bir inceleme ve daha spesifik ölçütlerin kullanılmasının gerekliliğini vurgular. Gelecekteki araştırmalar, kariyer eğitimi ve düşünsel süreçler arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine ele alarak bu alandaki bilgiyi genişletebilir. Yapılan literatür taraması doğrultusunda çalışmamızın bulgularından olan kariyer dersi alma durumu ile yanal düşünme eğilimi arasında çalışmamızı destekler nitelikte bir bulguya rastlanmamıştır.

Problem Çözme Envanterine Dair Bulgular

Problem Çözme Envanterinin Cinsiyet Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Yapılan analizler doğrultusunda, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre problem çözme üzerindeki etkileri değerlendirmiş ve bütünlük etkisi ile alt boyutlarda cinsiyet temelli farklılıklar tespit etmiştir. Bu bulgular, cinsiyetin problem çözme üzerindeki etkilerini anlamak ve cinsiyet temelli farklılıkları daha derinlemesine incelemek için ilerleyen araştırmalara ışık tutabilir. Kanbir (2018) yaptığı araştırmada problem çözme becerisinin alt boyutlarını temsil eden düşünme yaklaşımı, kendine güven yaklaşımı ve kaçınma yaklaşımı parametrelerinde kadın katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulmuştur. Saracaloğlu ve ark., (2001) benzer şekilde problem çözme becerileri ile cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmuştur. Özdenk ve Kaya (2017) tarafından yapılan çalışmada erkek ve kız öğrencilerin problem çözme becerisi alt boyutları ve toplam puan ortalama puanlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde farklı araştırmacılar da (Şahin 1999; Taylan, 1990; Kasap, 1997; Sonmaz 2002; Saygılı 2000) araştırmayı destekleyecek sonuçlara ulaşmışlardır Akaydın (2002) çalışmasında erkeklerin kızlara göre kendilerini problem çözmeye daha az yeterli algıladıkları ve anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Acar (2019) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile problem çözme becerisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Yukarıda verilen literatür

örneklerinde çalışmamıza benzerlik ve zıtlık gösteren bulguların olduğu görülmektedir. Bu bulguların farklılıklarının kültürel veya coğrafik bölgeler özelinde değişebileceği ön görülmektedir. Öztürk ve ark., (2000) Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin problem çözme becerilerine ilişkin algılarını araştırdıkları çalışmalarında cinsiyet ile problem çözme becerileri arasında bir anlamlılık bulamamışlardır. Çağlayan (2007) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin problem çözme becerileri ile öğrenme stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve cinsiyetin onların problem çözme becerilerini etkilemediğini bulmuştur. Karabulut ve Kuru (2009) beden eğitimi öğrencileriyle yaptıkları araştırma kapsamında problem çözme ile cinsiyet becerisi arasında yalnızca güvenle yaklaşma boyutunda anlamlılık olduğunu, öteki boyutlar ve toplam puan açısından anlamlılık olmadığını bulmuşlardır.

Problem Çözme Envanterinin Yaş Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Bu çalışma, yaş durumu ile problem çözme alt boyutları arasında genel bir ilişki tespit etmese de, kaçınan yaklaşım alt boyutunda yaşın negatif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, yaşın bireylerin düşünsel eğilimleri üzerindeki etkilerini anlamak ve bireylerin yaşa bağlı olarak nasıl değişim gösterdiğini anlamak için önemli bir adım olabilir. Acar (2019) yaptığı çalışmada yaş değişkeni ile problem çözme becerisi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Taylan (1990) üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmada, öğrencilerin yaşları büyüdükçe problem çözmeye daha yetkin hale geldiklerini bulmuşlardır. Ancak Bilge ve Arslan (2000) yaptıkları çalışmada öğrencilerin problem çözme becerilerine ilişkin değerlendirmelerinin yaşlara göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Pettigrew (1993) araştırmasında 20'li ve 30'lu yaşlarındaki hemşirelerin problem çözmeye daha özgüvenli olduklarını, problem çözmeye ve sorunlara çeşitli yenilikçi çözümler bulmada daha iyi olduklarını bulmuştur. Erdem (1995) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin yaşa göre problem çözme becerilerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu çalışmaların bir kısmı araştırma bulgularını desteklerken bir kısmı desteklememektedir.

Problem Çözme Envanterinin Bölüm Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Problem çözme envanteri ve bölüm değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağını anlamak amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre, antrenörlük bölümü öğrencilerinin beden eğitimi, engellilerde egzersiz ve spor bilimleri ve spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine oranla kaçınan yaklaşımının daha yüksek olduğu, yine antrenörlük bölümü öğrencilerinin beden eğitimi, engellilerde egzersiz ve spor bilimleri ve spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine oranla ve rekreasyon bölümü öğrencilerinin engellilerde egzersiz ve spor bilimleri bölümü öğrencilerine oranla aceleci yaklaşımının daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğrencilerin bölüm değişkenine göre yanal düşünme alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, eğitim alanının, öğrencilerin düşünsel süreçlerini nasıl etkilediğini anlamak ve farklı bölümlerdeki öğrencilerin problem çözme becerilerini değerlendirmek için önemli bir katkı sağlamaktadır. Yapılan literatür taraması ışığında problem çözme becerisi ile bölüm değişkenine ilişkin bulgularımızı destekleyecek nitelikte veya zıtlık gösterecek veriler saptanamamıştır.

Problem Çözme Envanterinin Aile Gelir Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Manova analizi sonuçlarına göre, aile gelir değişkeninin bütünleşik etki üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Ayrıca, alt boyutlar arasındaki sonuçlara bakıldığında, aile gelir değişkeninin hiçbir alt boyutta anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Bu durum, katılımcıların aile gelir düzeyi ile kaçınma, düşünce süreci, acelecilik ve diğer problem çözme envanteri alt boyutları arasında belirgin bir ilişki olmadığını göstermektedir. Katılımcıların aile gelir değişkenine göre problem çözme alt boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, aile gelirinin bireylerin düşünsel süreçleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ve problem çözme becerilerinin daha geniş bir bağlamda anlaşılması için ek faktörlerin dikkate alınmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Acar (2019) yaptığı çalışmada problem çözme becerisi ile aile gelir düzeyi arasında genel anlamda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığını ancak, problem çözme güveni alt boyutunda ailesinin maddi geliri yüksek olan bireylerde düşük olan bireylere göre istatistiki anlamda bir farklılık ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma sonucu Terzi (2003) tarafından 194 öğrenciyle yapılan

çalışmanın sonuçlarıyla desteklenmektedir. Araştırmada sosyoekonomik düzey ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Şah (2005) tarafından tekerlekli sandalyede basketbol oynayanlar ile spor yapmayan bedensel engellilerin problem çözme becerilerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde; Spora katılımın ve aylık gelirin yüksek olmasının bedensel engelli bireylerin problem çözme becerisini etkileyen faktörler arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmacıların çeşitli öğrenci gruplarıyla yaptığı çalışmalarda sosyoekonomik düzeyi yüksek olan öğrencilerin kendilerini problem çözmeye daha yeterli algıladıkları bulunmuştur (Terzi.2003; Kasap, 1997). İlgili literatür taraması ekseriyetinde tespit edilen çalışmalardan toplanan bulgular ile çalışmamızın bulguları arasında bütünüyle zıtlık veya paralellik içeren bulgular tespit edilmiştir. Elde edilen farklı sonuçlar nazarında ekonomik durumların bölgesel bazda ve gelir farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Problem Çözme Envanterinin Kardeş Sayısı Değişkenine Göre Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Problem çözme envanteri ile kardeş sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu sonuç; problem çözme becerilerinin şekillenmesinde etkili olan birçok faktörün olduğunu düşündürmektedir. Aile yapısı, eğitim düzeyi, sosyoekonomik durum gibi diğer değişkenlerin de problem çözme becerilerini etkileyebileceği göz önüne alındığında, kardeş sayısı tek başına yeterli bir açıklama sunmayabilir. Yapılan literatür taraması dahilinde yerli ve yabancı literatürde problem çözme becerisi ile kardeş sayısı değişkenine yönelik bulgular tespit edilememiştir.

Problem Çözme Envanterinin Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Manova analizi sonuçlarına göre, kariyer planlama eğitimi alma durumu değişkeninin bütünleşik etki üzerinde anlamlı bir fark yarattığı saptanmıştır. Kariyer planlama eğitimi alma durumu değişkeninin bütünleşik etki üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Pillai's Trace değeri ve F istatistiği, bağımsız değişken olan kariyer planlama eğitimi alma durumunun toplam varyansın %5'ini açıkladığını göstermektedir. Sonuç olarak, kariyer planlama eğitimi alma durumu ile problem çözme alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kariyer planlama eğitiminin bireylerin

düşünsel süreçleri üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini ve bu etkinin değerlendirici yaklaşım alt boyutunda özellikle belirgin olduğunu işaret etmektedir. Problem çözme becerisi ile kariyer planlama dersi alma durumu değişkeni ilişkisi/farkı'na bakan bir çalışma verisi bulunamamıştır.

Problem Çözme Envanterinin Daha Önce Kariyer Dersi Alma Durumu Değişkenine Göre MANOVA Sonuçları

Manova analizi sonuçlarına göre, daha önce kariyer dersi alma durumu değişkeninin bütünleşik etki üzerinde anlamlı bir fark yarattığı saptanmıştır. Manova analizi sonuçlarına göre, daha önce kariyer dersi alma durumu değişkeninin bütünleşik etki üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Pillai's Trace değeri ve F istatistiği, bağımsız değişken olan kariyer dersi alma durumu değişkeninin toplam varyansın %5'ini açıkladığını göstermektedir. Bu doğrultuda, kariyer dersi almanın bireylerin düşünsel süreçleri üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini ve bu etkinin kaçınan ve aceleci yaklaşım alt boyutlarında özellikle belirgin olduğunu işaret etmektedir. Problem çözme becerisi ile daha önce kariyer dersi alma durumu değişkeni ekseriyetinde yapılan literatür taraması göz önünde bulundurularak bu 2 bağımlı ve bağımsız değişken çerçevesinde çalışmamız bulgusunu destekleyecek verilere ulaşılamamıştır.

Yol Analizine Yönelik Bulgular

Yol analizinin ölçme modelindeki değişkenler arasındaki ilişkileri test etme ve ardından oluşturulan yapısal modelin doğrulanması aşamasında gerçekleştirilen analizlere odaklanmaktadır. Çalışmanın temel amacı, egzogen değişken olan "Kariyer Planlama" ile endojen değişkenler olan "Yanal Düşünme" ve "Problem Çözme" arasındaki ilişkileri incelemektir. Yol analizinin ikinci aşamasında, önceden belirlenmiş teorik altyapıya dayanarak oluşturulan yapısal model test edilmiştir. Bu aşamada, ölçme modelindeki değişkenler arasındaki ilişkilerin yanı sıra "Kariyer Planlama" ile "Yanal Düşünme" ve "Problem Çözme" arasındaki doğrudan etkileşimler de değerlendirilmiştir. Bu durum, "Kariyer Planlama" ile "Yanal Düşünme" ve "Problem Çözme" arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler, teorik modelin uygunluğunu desteklemektedir. Ancak, bu sonuçların genelleştirilebilirliği ve başka değişkenlerin etkilerinin anlaşılması için daha fazla araştırma yapılması önerilebilir.

Kariyer Planlaması ve Yanal Düşünme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi

Kariyer planlaması ölçeği puanları ile yanal düşünme toplam puanları arasındaki orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki, kariyer gelişimi ve planlama süreçlerinde yanal düşünmenin rolünü vurgular. Bu bulgular, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında yanal düşünme becerilerinin önemli olabileceğini göstermektedir. Yapılan literatür taraması kapsamın kariyer planlaması ve yanal düşünme eğilimleri arasında ki ilişki analiz değerlerine ilişkin destek alınabilecek literatür verisine ulaşılamamıştır.

Kariyer Planlaması ve Problem Çözme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi

Kariyer planlaması ölçeği puanları ile problem çözme envanteri alt boyutları arasındaki düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler, kariyer planlamasının bilişsel süreçlerle ve problem çözme becerileriyle bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, kariyer planlaması süreçlerini geliştirmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için stratejiler geliştirmek için kullanılabilir. Yapılan literatür taraması kapsamın kariyer planlaması ve problem çözme becerisi arasında ki etki analiz değerlerine ilişkin destek alınabilecek literatür verisine ulaşılamamıştır.

Yanal Düşünme Eğilimi ve Problem Çözme Puanları Arasında Pearson Korelasyon Analizi

Yapılan Pearson korelasyon analizi, yanal düşünme eğilimi ile değerlendirici, aceleci, düşünen, kendine güvenli ve planlı yaklaşım alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, yanal düşünme eğilimi ile problem çözme stratejileri arasında belirli bir bağlantı olduğunu işaret eder. Düşük düzeyde pozitif korelasyonlar, yanal düşünme eğilimi arttıkça problem çözme stratejilerinde de bir artış olduğunu göstermektedir. Yanal düşünme eğilimi ile problem çözme envanteri alt boyutları arasındaki düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler, yanal düşünmenin problem çözme stratejileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, bireylerin problem çözme becerilerini geliştirmek için yanal düşünme eğilimlerine odaklanmanın potansiyel faydalarını vurgulayabilir. Yapılan literatür taraması kapsamın kariyer planlaması ve problem çözme becerisi arasında ki ilişki analiz değerlerine ilişkin destek alınabilecek literatür verisine ulaşılamamıştır.

Kariyer Planlaması ve Yanal Düşünme ve Problem Çözme Envanteri Alt Boyutlarına İlişkin YOL Analizi Sonuçları

Kariyer planlamasının yanal düşünme ve problem çözme stratejileri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

1. Yanal Düşünme:

- Kariyer planlaması, bireylerin yanal düşünme eğilimini anlamlı bir düzeyde yordamaktadır (%22 varyans açıklanmıştır).
- Kariyer planlamasının, farklı bakış açılarına sahip olma, yaratıcılık ve esnek düşünme ile ilişkilendirilmiş olabileceği düşünülmektedir.

2. Problem Çözme Stratejileri:

- Kariyer planlaması, değerlendirici, yansıtıcı, kendine güvenen ve planlı problem çözme stratejilerini önemli ölçüde öngörür.
- Her bir alt boyut için açıklanan varyans sırasıyla %8, %14, %12, ve %10'dur.

Yapılan analiz doğrultusunda, kariyer planlamanın yanal düşünme eğilimini artırdığını ve çeşitli problem çözme stratejilerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, bireylerin kariyer yönetimi süreçlerinde yanal düşünme ve etkili problem çözme becerilerini geliştirmelerine odaklanan destek programları ve danışmanlıkların önemini vurgular. Kılıç ve ark., (2020) yaptıkları çalışmanın korelasyon analizi sonucun açısından “Kariyer Uyumluluğu” ve “Kariyer İyimserliği” alt boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. “Kariyer iyimserliği” ve “işgücü piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutları arasında da pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde Büyükyılmaz ve ark., (2016) yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluğu algılarının kariyer planlama algıları bağlamında en yüksek ortalamaya sahip olduğunu bulmuşlardır. **Sonuç Olarak:**

1. Kariyer Planlaması ve Yanal Düşünme:

- Çalışma, kariyer planlamasının bireylerin yanal düşünme eğilimlerini olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

- Kariyer planlaması yapan bireyler, çeşitli bakış açılarını değerlendirebilme, alternatif kariyer yollarını keşfetme ve yaratıcı düşünme konularında daha yüksek yeteneklere sahip olabilirler.

2. Kariyer Planlaması ve Problem Çözme:

- Problem çözme stratejileri açısından, kariyer planlaması değerlendirici düşünen, ve planlı yaklaşımları olumlu yönde etkilemektedir.
- Kariyer planlaması yapan bireyler, karşılaştıkları zorlukları daha sistemli ve etkili bir şekilde çözme eğilimindedir.

Bu çalışma, kariyer planlamasının bireylerin yanal düşünme eğilimleri ve problem çözme becerileri üzerindeki etkisini vurgulayarak, kariyer yönetimi süreçlerindeki önemini ortaya koymaktadır. Önerilen stratejilerin uygulanması, bireylerin kariyerlerini daha şuurulu bir açıdan yönetmelerine ve iş dünyasındaki zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir.

Öneriler

- Eğitim kurumları ve işyerleri, bireylerin kariyer becerilerini geliştirmeye yönelik kariyer danışmanlığı ve eğitim programlarına odaklanabilir.
- Bu programlar, problem çözme stratejileri ve yanal düşünme becerilerini geliştirmeye odaklanarak bireylerin kariyer süreçlerinde daha etkin olmalarını sağlayabilir.
- İşe alım süreçlerinde ve performans değerlendirmelerinde, adayların ve çalışanların kariyer planlaması geçmişi göz önüne alınabilir.
- Kariyer planlaması yapmış bireyler, genellikle değişime açık, hedef odaklı ve çözüm odaklı olduklarını gösterebilirler.
- İş ortamlarında, kariyer planlamasını teşvik eden bir kültür oluşturulabilir.
- Eğitim programları, içsel düşünceyi destekleme ve esneklik geliştirme üzerine odaklanarak bireylerin yanal düşünme eğilimlerini artırabilir.
- Alternatif çözümler üretme ve değişen koşullara uyum sağlama becerisine vurgu yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2019). Bocce (volo) Sporcularının Stresle Başa Çıkabilme ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Bartın Üniversitesi SBE.
- Akaydın, F. Ş. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Problem Alanları, Problemlilik Düzeyleri, Problem Çözme Becerileri ve Yardım Arama Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE.
- Al- Jayyousi, O. (1999). *Introduction of Lateral Thinking to Civil and Environmental Anderson JR, 1980. Cognitive psychology and it's implications*. San Fransisco, Freeman Press.
- Argun, Y. (2004). *Okul Öncesi Dönemde Yaratıcılık ve Eğitimi*. Ankara: Anı Yayınları.
- Arnold JD, (1992). *The Complete Problem Solver*. Canada: John Wiley and Sons Inc.
- Arslan, H., Ş. Ünver ve M. Yılmaz (2022). Investigation of Empathic Tendency And Lateral Thinking Tendency Skills of Faculty of Sport Sciences Students. *Mediterranean Journal Of Sport Science (Mjss)*, Cilt 5, Sayı 3.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamına Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balçıkanlı, G. S. ve İ. Yıldırım (2011). Profesyonel Futbolcuların Sportmenlik Yönelimleri ve Empatik Eğilim Düzeyleri. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, 49-56.
- Bardick, A.D., K.B. Bernes vd. (2004). Junior High Career Planning: What Students Want, *Canadian Journal of Counselling*, Cilt 38, Sayı 2, 104-117.
- Baruch, Y. (2004). Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths: Organizational and Individual Perspectives. *Career Development International*, Cilt 9, Sayı 1, 58-73.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Basmacı, SK, (1998). Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerini Algılamalarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). İnönü Üniversitesi SBE.
- Başaran, İE, (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Avcı Ofset.
- Bilge, F. ve A. Arslan (2000). Akılcı Olmayan Düşünce Düzeyleri Farklı Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 13.
- Bingham, A, (2004). *Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*. A. F. Oğuzhan (çev). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Bingham, A. (1998). *Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*. A. F. Oğuzhan (çev). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Bono, E. (1990). *Lateral Thinking for Management*. Penguin Books Ltd.
- Bozyiğit, E. ve N. Gökbaraz (2020). Career Stress Determinants of The Students in Faculty Of Sports Sciences. *Journal of Computer and Education Research Year*, Cilt 8, Sayı 15, 181-200.
- Bransford, JD, ve BS. Stein (1993). *The İdeal Problem Solver: A Guide for İmproving Thinking, Learning, and Creativity*, United Kingdom, Paperback Press, 76.
- Büyükyılmaz, O., S. Ercan ve M. Gökerik (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 7, 2065-2076.
- Chope, C. R. (2005). Qualitatively Assessing Family İnfluence in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, Sayı 13, 395-414.
- Canal, B. (2017). Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE.
- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Yargı Basım Yayım.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences*. Hillsdale: Nj: Lawrence Erlbaum; *Commitment Nyanaponika Therapy*. New York: Springer.
- Creswell, J. W. ve J. D. Creswell (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*: SAGE Publications.
- Cüceloğlu, D, (2004). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cüceloğlu, D. (1995). *İyi Düşün Doğru Karar Ver*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakmak, E. K., Ö. E. Akgün vd. (2008). İlköğretim İkinci Kademe ve Lise Öğrencilerinin Ders ve Sınıf Düzeylerine Göre Öğrenme Stratejileri ve Güdülenme Düzeylerinin Belirlenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 1-27.
- Çalık, T. ve F. Ereş (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çavuş, Ş. ve A. Kaya (2015). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 4, Sayı 5, 101-116.
- Çetin, C., M. L. Arslan ve E. Dinç (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- D’Zurilla, TJ. ve M. Goldfried (1971). Problem Solving Behavior Modification. *Journal of Abnormal Psychology*, Cilt 18, 45-47.
- D’Zurilla TJ, Nezu AM. ve A. Maydeu-Olivares (2004). *Social Problem Solving: Theory and Assesment in Chang. Social Promlem Solving: Theory, Research, and Training*. Washington, DC: American Psychological Association, 11-27.
- De Bono, E. (2018). *Düşün! Çok Geç Olmadan*. D. Hüsrev (çev.). İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Dinçer, F. Ç. (1995). Anaokuluna Devam Eden 5 Yaş Grubu Çocuklarına Kişiler arası Problem Çözme Becerilerinin Kazandırılmasında Eğitimin Etkisinin İncelenmesi. *(Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Durna, U. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 319-343.

- Edinsel, S. (2018). Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamasının Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi; Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Isparta Üniversitesi SBE.
- Ege, C. (2021). Spor Örgütlerinde Mükemmeliyetçilik Algısı ile Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul Gelişim Üniversitesi LEE.
- Ensari, M. ve H. K. Alay (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler ile İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde bir Uygulama. *Humanitas*, Cilt 5, Sayı 10, 409-422.
- Erdem, Y. (1995). Yüksekokul ve Sağlık Meslek Lisesi Mezunu Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerini Algılama Durumları. *4. Ulusal Hemşirelik Kongresi*, Ankara.
- Erdoğan, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim. *I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. Kocaeli.
- Eren E, (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Erik-Jan Smits SJ, Hendriks ve P. Coherent (2009). Discourse Solves The Pronoun Interpretation Problem. *Journal of Child Language*, Sayı 36, 23-52.
- Evans. J.R. (1991). "Creativity in OR/MS: The Creative Problem Solving Process, Part I", *Interfaces*.
- George, D. ve M. Mallery (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Boston: Pearson.
- Gezer, M. (2010). Kariyer Planlanmasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Sakarya Üniversitesi SBE.
- Güçlü, N. (2003). Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerileri. *Milli Eğitim Dergisi*. 80.Yıl Özel Sayısı, 160, 272-300.

- Güner, O. ve S. Hacıcaferoğlu (2022). Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıklarının İncelenmesi: Karadeniz Bölgesi Örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 28, 111-130.
- Hamamcı, Z., ve K. Hamurlu (2005). Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumlar ve Bilgi Düzeylerinin Çocuklarının Mesleki Kararsızlıklar ile İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 10, 55-69.
- Hanks, K. (1999). *İnsanları Motive Etme Sanatı*. İstanbul. Alfa Yayınları.
- Hepner, PP, AH. Baumgardner ve J. Jakson (1985). Depression and attributional style: are they related? *Cognitive Therapy and Research*, Sayı 9, 105-113.
- Hepner, PP. ve K. Krauskopf (1987). An Information Processing Approach to Personal Problem Solving. *The Counseling Psychologist*, Sayı 15, 34-37.
- Hepner, PP, TE. Witty ve WA. Dixon (2004). Problem Solving Appraisal and Human Adjustment: a Review of 20 Years of Research Using the Problem Solving Inventory. *The Counseling Psychologist*, Sayı 32, 344-428.
- Hernandez, J.S. ve P. Varkey (2008). *Vertical versus Lateral Thinking, the PhysicianExecutive*, <http://www.howardluksmd.com/public/Hernandez.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.02.2024).
- Hu, L. ve P. M. Bentler (1999). Cutoff Criteria for fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus new Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, Cilt 6, Sayı 1, 1-55.
- Kanbir, Ö. (2018). Fiziksel Etkinlik Kartlarının Ortaokul Öğrencilerinin Dikkat ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi. *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Marmara Üniversitesi EBE.
- Karademir, T. ve Ü. Türkçapar (2017). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Empatik Eğilim Düzeylerinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 3, 232-245.

- Kasap, Z. (1997). İlkokul 4. Sınıf Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Problem Çözme Başarısı ile Problem Çözme Tutumu Arasındaki İlişki. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Marmara Üniversitesi SBE.
- Kavak, O. (2020). Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Siyaset ve Kariyer Planlamaya Etkisinde Örgütsel Aidiyetin Aracı Rolü. (*Yayınlanmamış Doktora Tezi*). Kafkas Üniversitesi SBE.
- Kılıç, Y., Z. Coşkuner ve Y. E. Karakaya (2020). Spor Bilimleri Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Geleceklerine Yönelik Tutumları. *Opus International Journal of Society Researches*, Cilt 15, Sayı 23, 2064-2078.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3. Edition). New York: The Guilford Press.
- Kline, RB. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Kneeland, S. (2001). *Problem Çözme*. N. Kalaycı (çev.). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Kosine, N. R. ve M. V. Lewis (2008). Growth and Exploration; Career Development Theory and Programs of Study. *Career and Technical Education Research*, Cilt 33, Sayı 3, 227-243.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kozak, M. (2015). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Marsh, H. W., K. T. Hau vd. (2006). OECD's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-cultural, Psychometric Comparisons across 25 Countries. *International Journal of Testing*, Cilt 6, Sayı 4, 311-360.

- Marsh, H.W., J.R. Balla ve R.P. McDonald (1988). Goodness-of-Fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, Cilt 103, Sayı 3, 391-410.
- Mountrose, P. (2000). *6 ile 8 Yaş Çocuklarıyla Sorunları Çözmede 5 Aşama*. Şermin Can (çev.). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Mutlu, H. (2020). Kariyer Gelişiminin Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri: Otel Çalışanları Üzerinde bir Araştırma. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Mutlu, O., E. Şentürk ve E. Zorba (2014). Üniversite Öğrencisi Tenisçilerde Empatik Eğilim ve İletişim Becerisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, Cilt 2, Sayı 1, 129-137.
- Nishanthi, H. (2016). Modern Career Concepts; A Review. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Cilt 6, Sayı 3, 1-5.
- Oğuzkan, A. F. (1989). *Orta Dereceli Okullarda Öğretim*. Ankara: Emel Matbaası.
- O'Sullivan, E. (1999). *Transformative learning: Educational vision for the 21st century*.
- Öğülmüş, S. (2006). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Özdenk, S. ve O. Kaya (2017). Düzenli Egzersizin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi, *Sport Sciences (NWSASPS)*, Cilt 12, Sayı 1, 1-13.
- Pettigrew, A. C. ve M. O. King (1993). A Comparison Between Scores on Kirton's Inventory for Nursing Students and a General Student Population. *Psychological Reports*, Cilt 73, Sayı 1, 339-345.
- Rogers, M.E., P.A. Creed ve I. Glendon (2008). The Role of Personality in Adolescent Career Planning and Exploration: A Social Cognitive Perspective, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 73, Sayı 1, 132-142.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Yayınları.

- Sahin, N., N. H. Sahin ve P. P. Heppner (1993). Psychometric Properties of The Problem Solving Inventory in a Group of Turkish University Students. *Cognitive Therapy and Research*, Sayı 17, 379-396.
- Saracaloğlu, A. S., O. Serin ve N. Bozkurt (2001). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ile Başarıları Arasındaki İlişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 14, 121-134.
- Sarıcı, H. S. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karatay Üniversitesi SBE.
- Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Saygılı, H. (2000). Problem Çözme Becerisi ile Sosyal ve Kişisel Uyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi SBE.
- Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger ve H. Müller (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, Cilt 8, Sayı 2, 23-74.
- Semerci, Ç. (2016). Yanal Düşünme Eğilimi (YALE) Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, Cilt 12, Sayı 1, 358-371.
- Senemoğlu, N. (2007). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Spot Yayıncılık.
- Serin, N.B. ve R. Derin (2008). İlköğretim Öğrencilerinin Kişilerarası Problem Çözme Beceri Algıları ve Denetim Odağı Düzeylerini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, 1-18.
- Sonmaz, S. (2002). Problem Çözme Becerisi ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi EBE.

- Söylemez, S. (2002). Ergenlerde Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik bir Grup Çalışması Programının Etkisinin İncelenmesi. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Marmara Üniversitesi EBE.
- Şah, H. (2005). Spor Yapan ve Yapmayan Bedensel Engellilerin Problem Çözme Becerileri Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Mersin Üniversitesi SBE.
- Şahin, Z. (1999). Çocukların Psiko-sosyal Temelli Problem Çözme Becerisinin Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Selçuk Üniversitesi SBE.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Şimşek, S., M. Çelik vd. (2009). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşlıyan, M., N. Ü. Arı ve B. Duzman (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde bir Alan Araştırması . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 231 - 241.
- Taylan, S. (1990). Heppner'in Problem Çözme Envanterinin Uyarlama Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışmaları. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Ankara Üniversitesi SBE.
- Tertemiz, N. ve S. Ağıldere (2015). Yabancı Diller Eğitimi Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Yabancı Dil Bölümüne Yönelik Yeterlik İnanç ve Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 30, Sayı 1, 252-267.
- Terzi, Ş. (2003). Altıncı Sınıf Öğrencilerinin Kişiler Arası Problem Çözme Beceri Algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 221-232.
- Thompson, B. (1998). The ten Commandments of good Structural Equation Modeling Behavior: A user-friendly, Introductory Primer on SEM. Paper Presented at the Annual Meeting of the U.S. Department of Education. *Office of Special Education Program (OSEP) Project Directors' Conference*, Washington.
- Thornto, S. (1998). *Çocuklar Problem Çözüyor*. İstanbul: Gendaş Yayınları.
- Tuğrul, B. (2006). Okul Öncesi Dönemde Düşünme Becerilerinin Gelişmesinde Yaratıcı Bir Süreç Olarak Drama, *Yaratıcı Drama Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2.

- Turhan, M. Ö., M. Y. Erman vd. (2022). *Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlamalarının Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Sosyal ve Beşerî Bilimlerde Güncel Araştırmalar-I.
- Üzüm, B. (2017). Psikolojik Sözleşme İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Kariyer Yönetiminin Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *(Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Sakarya Üniversitesi SBE.
- Varol, E. S. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayın.
- Wang, Y. ve V. Chiew (2010). On the Cognitive Process of Human Problem Solving. *Cognitive Systems Research*, Cilt 11, Sayı 1, 81-92.
- Wright, S. (1934). The Method of Path Coefficients. *Annals of Mathematical Statistics*, Sayı 5, 161-215.
- Yavuz Eroğlu, S. (2020). Career Planning Levels: A Study on Students of Physical Education and Sports School. *International Journal of Education Technology ve Scientific Researches*, Sayı 5, 11.
- Yavuz Eroğlu, S. ve E. Eroğlu (2020). Career Planning Scale of Students studied in sports Sciences (CPS): Validity and reliability Study, *International Journal of Progressive Education*. Cilt 16, Sayı 3, 123-131.
- Yavuz, E. ve A. Uzun (2019). Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı ile İlgili Çalışmaların İncelenmesi ve Yorumlanması. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 16, 697-718.
- Yıldız, S. A. ve M. Eşkisü (2011). The Effect of Improving Problem Solving skill Program on 9th Grade Students’ Problem-solving Skills. *Erzincan University Journal of Education Faculty*, Cilt 13, Sayı 1, 189-206.
- Yuk, K.C. ve B. Cramond (2006). Program for enlightened and productive creativity illustrated with a moire patterns lesson. *The Journal of Secondary Gifted Education*, Sayı 17, 4.

Yurtsizoğlu, Z. ve O. Göl (2023). Kariyer Eğitimi ve Kariyer Planlama Farkındalığının Spor Endüstrisi İçin Önemi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty, Cilt 42, Sayı 1, 431-468.*



EKLER

Ek-1. Etik Kurul Komisyonu İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.07.2022-55474

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Toplantı Tarihi: 01.07.2022	Toplantı Sayısı: 9	Karar Sayısı: 54
<p>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Ekrem ALMAZ başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır. 04.07.2022</p> <p>KARAR-13: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 03.06.2022 tarihli ve 51527 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi.</p> <p>Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü danışmanlığı Dr. Öğr. Üyesi Metin KARAYOL tarafından yürütülen Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı 1920212005 numaralı doktora öğrencisi Mustafa TAZE'nin "Problem Çözme Becerileri ve Yanal Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişkide Kariyer Planlamasının Rolü" konulu tez çalışması Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmüş olup, durumun Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne bildirilmesine,</p> <p style="text-align: center;">Oy birliği ile karar verildi.</p>		
BAŞKAN (e-İmzalıdır) Prof. Dr. Ekrem ALMAZ Kurul Başkanı		
ÜYE (e-İmzalıdır) Doç. Dr. Zekeriya ÇAM Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-İmzalıdır) Doç. Dr. Mehmet SALMAZZEM İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-İmzalıdır) Doç. Dr. Bünyamin SARIKAYA Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE (İzinli) Doç. Dr. Canan DEMİR YILDIZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi	ÜYE (e-İmzalıdır) Doç. Dr. Fuat KORKMAZER SBF Öğr. Üyesi	ÜYE (e-İmzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÇİFTÇİ Sağlık Hizmetleri MYO Öğr. Üyesi
ÜYE (e-İmzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Halil ALKAN SBF Öğr. Üyesi	ÜYE (e-İmzalıdır) Dr. Öğr. Üyesi Atike YILMAZ Spor Bilimleri Fakültesi Öğr. Üyesi	

1 / 1

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://ebys.alparslan.edu.tr/enVision/Dogrula/BSU4N8AD52> adresinden yapılabilir.

Ek-2. Demografik Bilgiler

DEMOGRAFİK BİLGİLER		
1	Cinsiyeti	Kadın () Erkek ()
2	Yaş	Belirtiniz:
3	Bölüm	Antrenörlük Eğitimi () Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği () Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri () Rekreasyon () Spor Yöneticiliği
4	Aile Gelir Durumu	Asgari Ücret Altı () Asgari Ücret Üstü
5	Kardeş Sayısı	Belirtiniz:
6	Kariyer Planlama Eğitimi Alma Durumu	Evet () Hayır ()
7	Kariyer Dersi Alma Durumu	Evet () Hayır ()

Ek-3. Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Ölçeği

Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin 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					

Ek-4. Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği

Yanal Düşünme Eğilimi Ölçeği	Hiç katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İnovasyon (yenilikçilik) konusunda zekiyimdir.					
2. Bir kişinin fikirlerini değiştirmek için farklı durumlar anlatırım.					
3. Amaç içinde amaçlarım vardır.					
4. Bir problemle karşılaştığımda alternatif çözümler üretirim.					
5. Bir konu etrafında düşünürken bir yön takip etmem yeni yönler üretirim.					
6. Olaylara çok farklı açılardan bakarım.					
7. Bir konunun tüm yönleriyle ilgili beyin fırtınası yapabilirim.					
8. Düşünürken kategori, sınıflama ve etiketlerim sabit değildir, değişkenlik gösterir.					
9. Düşünürken ihtimal dışı yaklaşımlarla ilgilenebilirim.					

Ek-4. Problem Çözme Envanteri

PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ	Her zaman böyle davranırım	Çoğunlukla böyle davranırım	Sık sık böyle davranırım	Arada sırada böyle davranırım	Ender olarak böyle davranırım	Hiçbir zaman böyle davranmam
1. Bir sorunu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.						
2. Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.						
3. Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.						
4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.						
5. Sorunlarımı çözmeye konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.						
6. Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.						
7. Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.						
8. Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.						
9. Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik ifade etmeye uğraşmam.						
10. Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözmeye yeteneğim vardır.						
11. Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.						
12. Genellikle kendimle ilgili kararlar verebilirim ve bu karardan hoşnut olurum.						
13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.						
14. Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişi güzel sürüklenip giderim.						
15. Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.						
16. Bir sorunla karşılaştığımda, başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.						
17. Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.						
18. Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır, sonra karar veririm.						
19. Bir sorunumu çözmeye plan yaparken o planı yürütebileceğine güvenirim.						
20. Belli bir çözüm planı uygulamaya koymadan önce nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.						
21. Bir soruna yönelik olası çözüm yollarım düşünürken çok fazla seçenek üretmem.						
22. Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem, daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektedir.						
23. Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım çoğunu çözebileceğime inanıyorum						

24. Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır						
25. Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya gelemediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusuna kapılıyorum.						
26. Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.						
27. Yeni ve zor sorunları çözebilmeye yeteneğime güveniyorum.						
28. Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.						
29. Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.						
30. Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.						
31. Bir konuyla karşılaştığımda ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.						
32. Bazen duygusal olarak öylesine etkilerim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.						
33. Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.						
34. Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.						
35. Sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.						