

Factors of affecting students' career values: The example of faculty of sports science

Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen faktörler: Spor bilimleri fakültesi örneği

Adem Pala¹

Abstract

Purpose of this study was to investigation of factors of affecting students' values faculty of sports science. The survey population was consisted of Sports Science Faculty students. The sample constituted a total of 400 students from Marmara University, Istanbul University, Muğla Sıtkı Koçman University and Tokat Gazi Osman Pasa University (220 male and 180 female) third grade students and fourth grade students in 2015-2016 academic year. The survey "Career Anchor Scale" constituted by Eyuboglu (2006) was used as a data collection tool. Frequency and percentage of the data were calculated, independent t test, one-way ANOVA test and Tukey test was used for data analysis on SPSS 20.0 (Statistical package for social sciences) package program.

Findings; Participated students whose 220 male and 180 female and mean of age was 20,9. Consequently, significant differences were found between genders in terms of Career Anchor "career satisfaction", "safety/steady" and "self-commitment" sub dimension ($p<0.05$).

Significant differences were found between university variable in terms of Career Anchor "safety/steady" "pure defiance", "life-style", and "entrepreneurship/creativity" sub dimension ($p<0.05$).

Özet

Bu çalışma spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer değer algılarının tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın everenini Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakültelerinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında 3. ve 4. sınıflarda okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinde okuyan 400 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem grubunun görüşlerini tespit etmek amacıyla Eyüboğlu (2006) tarafından geliştirilen "Kariyer Değerleri Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 istatistik programında analiz edilerek soruların yüzde ve frekans değerleri, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Bulgular; Çalışmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 20,9' dur. Katılımcıların 220'si erkek 180'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda ($p<0.05$). Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin cinsiyetlerine göre, "Kariyer Memnuniyeti", "Güvenlik/İstikrar", "Kendini Adama" alt boyutları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Öğrencilerinin okudukları üniversite değişkenine göre "Özerklik/Bağımsızlık", "Saf Meydan Okuma", "Hayat Tarzı" ve "Girişimcilik/ Yaratıcılık" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$).

¹ Dr., Muğla, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, ademmpala@hotmail.com

Keywords: Career; Value; Sports Science.

Anahtar Kelimeler: Kariyer; Değer; Spor Bilimleri.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Giriş

Kariyer kavramı, bireyin iş yaşantıları boyunca işleri ile alakalı deneyim, tecrübe ve tutumlarını içerdiği görülmekte, bireyin hayatı boyunca yaşadığı meslek ile ilgili pozisyonları ve tecrübelerin aşamaları olarak tanımlanabilir (Aytaç, 2005). Günlük hayatta kariyer kavramı iş özelinde değerlendirilmektedir. Wood (2000) ise bu olguyu iş ve zaman olarak iki boyutta değerlendirmektedir.

Kariyer, kişinin iş tecrübeleri sonrasında sadece terfi alması değil aynı zamanda, bilgiye ulaşılan bir süreç olarak tanımlanabilir (Bird, 1994). Başka bir ifade ile kariyer bir insanın çalıştığı zaman boyunca bir işte devamlı ilerlemesi ve deneyimlenmesi olarak da tanımlanabilir (Şimşek ve ark., 2004).

Kariyer değerleri kavramı ise, kişilerin hayatları boyunca kariyer seçimlerini, meslek değiştirme kararlarını önemli derecede etkileyen bir olgudur. Kariyer değerleri, kişilerin kariyer tercihlerinin arkasında olan nedenleri tespit etmeyi ve bunları meydana çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu olgu, kişilerin sahip olduğu yeteneklerini, temel değerleri ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramı olarak ifade edilebilir. Bireyin sahip olduğu kabiliyetler, temel değerler en önemlisi kariyer değerleri, kişinin meslek ve hayat değerlerinin gelişimine bağlı olarak değişmektedir (Aktaş & Çetin, 2005).

Murphy (2001) ise kariyer değerleri kavramını; ilerleme, özerklik, otorite, başkalarının faydasına olacak şekilde çalışmak, yeniden meydana getirme, ekonomik ödüller, ekonomik güvenlik, hayat biçimi, kişisel gelişim, risk, sosyal ilişkiler ve buna bağlı etkileşim olarak belirtmektedir. Kariyer değerleri, kişinin kariyeri için elzem gördüğü konuların başında gelmektedir. Bunlar, kişinin etkili bir kariyer için nelere dikkat etmesi gerektiği hakkındaki temel fikirlerdendir (Mignonac ve Herrbach, 2003). Kariyer değerlerinin kariyer hareketliliği kavramını da betimlediği de görülmekte, kariyer hareketliliğini şu şekilde açıklamak mümkündür; bilgi ekonomisi kavramı ile alakalı, iş görenin çeşitli işletmelerde ve işlerde kariyerine devam etmeleri ve bununla birlikte kariyerlerinde iş ve işyeri değiştirmeleridir (Donnelly, 2009). Andrew ve Helwig (2001), kariyer değerlerinin ilerleme aşamasında, ailenin kendine özgü sahip olduğu değerlerden daha fazla aile içerisindeki sosyal etkileşim ve bununla birlikte elde edilen kişisel özelliklerin öne çıktığını belirtmektedir.

Günümüzde kariyer basamaklarının ilk adımı üniversite olduğu görülmektedir. Üniversitelerde okuyan öğrencilerin gelecekle ilgili orta ve uzun vadeli hedeflerinin bulunması kariyer planlamaları açısından çok önemlidir.

Materyal ve Metod

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modelleri iki ya da daha çok sayıdaki değişkenin birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini saptamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Karasar, 1991).

Araştırmanın evren ve örnekleme

Çalışmanın evrenini Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakültelerinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında 3. ve 4. sınıflarda okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinin 3. ve 4. sınıflarında okuyan 400 öğrenci oluşturmaktadır.

Çalışmada örnekleme homojenliği sağlamak için her üniversiteden bölüm ayrımı yapılmaksızın 100 öğrenci ile yüz yüze iletişim kurulmuş ve takiben anketlerin doldurulması sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Eyüboğlu'nun (2006) Schein'in 1978 yılında ortaya attığı teorisinden (Kariyer Çapaları) esinlenerek oluşturulan 28 soruluk "Kariyer Değerleri" ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek formu; Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik (1, 6, 16, 20) , Güvenlik/İstikrar (3, 9, 18, 24), Özerklik/Bağımsızlık (4, 13, 15), Genel Yönetsel Yetkinlik (5, 8, 23) Girişimcilik/ Yaratıcılık (2, 10, 22), Saf Meydan Okuma (7, 12, 19), Kendini Adama (11, 21), Hayat Tarzı (14, 17, 25), ve Kariyer Memnuniyeti (26, 27, 28) olmak üzere toplam 9 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek yukarıda belirtilen üniversitelerdeki öğrencilerine uygulandıktan sonra SPSS 20,0 paket programına yüklenerek analizleri yapılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değeri, 88 şekilde hesaplanmıştır. Ölçekte bulunan alt boyutlarının güvenilirliklerine baktığımızda, "Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik" alt boyutu için $\alpha=0,856$; "Güvenlik İstikrar" alt boyutu için $\alpha=0,724$; "Özerklik Bağımsızlık" alt boyutu için $\alpha=0,604$; "Genel Yönetsel Yetkinlik" alt boyutu için $\alpha=0,786$; "Girişimcilik Yaratıcılık" alt boyutu için $\alpha=0,676$; "Saf Meydan Okuma" alt boyutu için $\alpha=0,814$; "Kendini Adama" alt boyutu için $\alpha=0,752$; "Hayat Tarzı" alt boyutu için $\alpha=0,655$ ve "Kariyer Memnuniyeti" alt boyutu için $\alpha=0,612$ şeklinde hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 20.0 istatistik programında analiz edilerek soruların yüzde ve frekans değerleri ile verilerin normal dağılıp dağılmadıklarının tespiti için Skewness-Kurtosis değerleri verilmiş, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde, adı geçen Spor Bilimleri Fakültelerinde bütün bölümler bulunmadığından bölümler arası farklılıklara bakılmamıştır.

Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların, Kariyer Değerleri Envanterinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $3,35 \pm 0,78$ 'dir. Çarpıklık ve Basıklık katsayıları incelendiğinde de katılımcılardan toplanan verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçek puan dağılımı

Ölçek	N	$\bar{X} \pm \sigma$	Çarpıklık	Basıklık
	400	$3,35 \pm 0,78$	-0,28	0,58

Tablo 2. Öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin frekans tablosu

Cinsiyet	N	%
Kadın	180	45,0
Erkek	220	55,0
Toplam	400	100,0
Üniversite		
Marmara Üniversitesi	100	25,0
İstanbul Üniversitesi	100	25,0
Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi	100	25,0
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	100	25,0
Toplam	400	100,0

Katılımcıların cinsiyetlerine baktığımızda, 180 (% 45,0) kişi kadın, 220 (% 55,0) kişi ise erkek olduğu görülmektedir. Öğrenciler her fakülteden 100 kişi olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Çalışmaya katılan öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen faktörlerin ortalama tablosu

Ölçek	N	\bar{X}	σ
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	400	3,48	,88
Güvenlik/İstikrar	400	3,87	1,14
Özerklik/Bağımsızlık	400	3,49	,82
Genel Yönetmel Yetkinlik	400	3,16	,78
Saf Meydan Okuma	400	3,69	,92
Kendini Adama	400	3,77	1,06
Hayat Tarzı	400	3,23	,97
Girişimcilik/ Yaratıcılık	400	3,25	,65
Kariyer Memnuniyeti	400	4,01	1,28

Çalışmaya katılan spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde “ Kariyer Memnuniyeti” ifadesi $4,01 \pm 1,28$ ve “Güven/İstikrar” ifadesi $3,87 \pm 1,14$ en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. “Genel Yönetmel Yetkinlik” ifadesi ise $3,16 \pm 0,78$ ile en düşük ortalamaya sahip alt boyuttur (Tablo 3).

Tablo 4. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	σ	t	p
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	Kadın	180	3,48	,78	-,485	568
	Erkek	220	3,45	,76		
Güvenlik/İstikrar	Kadın	180	3,89	,92	2,746	,011*
	Erkek	220	3,86	,78		
Özerklik/Bağımsızlık	Kadın	180	3,51	1,06	1,523	,355
	Erkek	220	3,60	1,02		
Genel Yönetmel Yetkinlik	Kadın	180	3,09	,87	,255	,856
	Erkek	220	3,18	,85		
Saf Meydan Okuma	Kadın	180	3,69	,98	-,89	,793
	Erkek	220	3,45	,95		
Kendini Adama	Kadın	180	3,87	1,04	1,985	,035*
	Erkek	220	3,79	,92		
Hayat Tarzı	Kadın	180	3,21	,68	,545	,775
	Erkek	220	3,30	,72		
Girişimcilik/ Yaratıcılık	Kadın	180	3,38	1,08	-,162	,870
	Erkek	220	3,40	,87		
Kariyer Memnuniyeti	Kadın	180	3,66	1,03	3,258	,000*
	Erkek	220	4,01	1,05		

Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer değerlerinin farklılık gösterip göstermediğin belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, “Kariyer Memnuniyeti” alt boyutu cinsiyet için anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Bunun yanında erkeklerin (ort=4,01) kariyer değerlerinde kız öğrencilere göre kariyer memnuniyetlerine daha fazla önem verdikleri görülmektedir. “Güvenlik/İstikrar” alt boyutu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Kız öğrencilerin (ort=3,89) erkek öğrencilerden güvenlik ve istikrara daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Yine öğrencilerin “Kendini Adama” alt boyutu için cinsiyete cinsiyet için anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Kızların (ort= 3,87) yardım etme ve yaptıkları işe kendilerini adama eğilimlerinin erkek öğrencilerden daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 5. Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Okudukları Üniversite Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Üniversiteler	N	$\bar{X} - \sigma$	p	Post Hoc	F
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	Marmara (1)	100	3,69 – ,81	,859		1,752
	İstanbul (2)	100	3,60 – ,72			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,39 – ,60			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,26 – ,51			
Güvenlik/İstikrar	Marmara (1)	100	3,72 – ,93	,642		1,950
	İstanbul (2)	100	3,53 – ,98			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,46 – ,69			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,52 – ,85			
Özerklik/Bağımsızlık	Marmara (1)	100	4,05 – 1,09	0,00*	1>2 4>3	5,160
	İstanbul (2)	100	3,98 – ,98			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,28 – ,52			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,46 – ,40			
Genel Yönetsel Yetkinlik	Marmara (1)	100	3,23 – ,93	,166		3,215
	İstanbul (2)	100	3,22 – ,93			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,43 – ,40			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,58 – ,51			
Saf Meydan Okuma	Marmara (1)	100	3,62 – 1,25	0,012*	2>1 3>4	3,423
	İstanbul (2)	100	3,63 – 1,12			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,56 – ,66			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,17 – ,48			
Kendini Adama	Marmara (1)	100	3,13 – ,40	,351		1,050
	İstanbul (2)	100	3,03 – ,31			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,25 – ,52			

	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,42 – ,40			
Hayat Tarzı	Marmara (1)	100	3,73 – ,51	0,028*	2>1 3>1 1>4	2,112
	İstanbul (2)	100	3,96 – 1,09			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,83 – ,83			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,16 – ,89			
Girişimcilik/ Yaratıcılık	Marmara (1)	100	4,06 – ,89	0,03*	4>1 3>2	2,405
	İstanbul (2)	100	3,63 – ,96			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,89 – 1,09			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	4,15 – ,76			
Kariyer Memnuniyeti	Marmara (1)	100	3,63 – ,80	,798		,510
	İstanbul (2)	100	3,66 – ,71			
	Muğla Sıtkı Koçman (3)	100	3,62 – ,82			
	Tokat Gazi Osman Paşa (4)	100	3,63 – ,60			

Öğrencilerin gittikleri üniversiteye göre sahip oldukları kariyer değerlerinin farklılıklarını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve var olan farklılıkların hangi parametrelerden kaynaklandığını tespit için Tukey testleri uygulanmıştır. Öğrencilerin okudukları üniversite değişkeni için “Özerklik/ Bağımsızlık” ($p= 0,00$), “Saf Meydan Okuma” ($p=0,012$), “ Hayat Tarzı” ($=0,028$) ve “Girişimcilik/ Yaratıcılık” ($p= 0,03$) alt boyutları için anlamlı farklılıklar bulunurken ($p<0,05$). “Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik”, “Güvenlik/İstikrar”, “Genel Yönetmel Yetkinlik”, “Kendini Adama ve “Kariyer Memnuniyeti” alt boyutları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 5).

Tartışma ve Sonuç

Araştırma kapsamındaki katılımcıların, Kariyer Değerleri Envanterinden aldıkları puanların aritmetik ortalaması $3,35 \pm 0,78$ 'dir. Çarpıklık ve Basıklık katsayıları incelendiğinde de katılımcılardan toplanan verilerin normal bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Katılımcıların cinsiyetlerine baktığımızda, 180 (% 45,0) kişi kadın, 220 (% 55,0) kişi ise erkek olduğu görülmektedir. Öğrenciler her fakülteden 100 kişi olduğu görülmektedir. Şentürk ve Buran'ın (2015) ön lisans öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine yaptıkları çalışma bizim çalışmamızın aksine katılan öğrencilerin %54,5'inin kız öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Yine Batur ve Adıgüzel'in (2015) Fen Lisesi öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada kız öğrencilerin oranı erkek öğrencilere göre yüksek olduğu görülmektedir. Kula ve Adıgüzel'in (2015) lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri üzerine yaptıkları çalışmada ve Sakal ve Yıldız'ın (2015) kariyer çapalar üzerine yaptıkları çalışmalarda bizim çalışmamıza paralel olarak erkek öğrencilerin fazla olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde “ Kariyer Memnuniyeti” ifadesi $4,01 \pm 1,28$ ve “Güven/İstikrar” ifadesi $3,87 \pm 1,14$ en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. “Genel Yönetmel yetkinlik” ifadesi ise $3,16 \pm 0,78$ ile en düşük ortalamaya sahip alt boyuttur. Şentürk ve Buran'ın (2015) yaptıkları çalışmada en yüksek ortalamalara “Kendini Adama” ve “Güvenlik ve İstikrar” faktörlerinin sahip olduğu görülmektedir.

Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer değerlerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucunda, “Kariyer Memnuniyeti” alt boyutu cinsiyete için istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bunun yanında erkeklerin (ort=4,01) kariyer değerlerinde kız öğrencilere göre kariyer memnuniyetlerine daha fazla önem verdikleri görülmektedir. “Güvenlik/İstikrar” alt boyutu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Kız öğrencilerin (ort=3,89) erkek öğrencilerden güvenlik ve istikrara daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Yine öğrencilerin “Kendini Adama” alt boyutunda cinsiyet için anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Kız öğrencilerin (ort= 3,87) yardımcı olma ve yaptıkları işe kendilerini adama eğilimlerinin erkek öğrencilerden daha fazla olduğu görülmektedir entürk ve Buran’ın (2015), Kula ve Adıgüzel’in (2015) yaptıkları çalışmalarda bizim çalışmamızı destekler nitelikte cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Öğrencilerin gittikleri üniversiteye göre sahip oldukları kariyer değerlerinin farklılıklarını tespit etmek için yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) ve var olan farklılıkların hangi parametrelerden kaynaklandığını tespit için Tukey testleri uygulanmıştır. Öğrencilerin okudukları üniversite değişkeni için “Özerklik/ Bağımsızlık” ($p= 0,00$), “Saf Meydan Okuma” ($p=0,012$), “Hayat Tarzı” ($p=0,028$) ve “Girişimcilik/ Yaratıcılık” ($p= 0,03$) alt boyutları için anlamlı farklılıklar bulunurken ($p<0.05$). “Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik”, “Güvenlik/İstikrar”, “Genel Yönetmel Yetkinlik”, “Kendini Adama ve “Kariyer Memnuniyeti” alt boyutları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Karakaya ve ark. (2013) Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değer algıları üzerine yaptıkları çalışmada bizim çalışmamızı destekler nitelikte öğrencilerin okudukları üniversitelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Kaynaklar

- Andrew, A. & Helwig, A. (2001). A Test of Gottfredson’s Theory Using a Ten-Year. Longitudinal Study. *Journal of Career Development*, 28 (2) 77-95. ss.
- Aktaş, H. & Çetin, C. (2005). Hava Harp Okulu Endüstri Mühendisliği İle Marmara Üniversitesi İİB, F, Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması, M, Üniversitesi (Dü.), XII, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi içinde (s, 191-194), Golden Print Ofset Basım ve Yayın Hizmetleri. İstanbul
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Batur, H. Z. & Adıgüzel, O. (2015). Schein’in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(42).
- Bird, A. (1994). Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundary Less Careers. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 15, 325-344. ss.
- Dobie, S.A., Carline, J.D. & Laskowski, M.B. (1997). An Early Preceptorship And Medical Student’s Beliefs, Values, And Career Choices. *Advances in Health Sciences Education*, 2, 35-47.
- Donnelly, R. (2009). Career Behavior in The Knowledge Economy: Experiences and Perceptions of Career Mobility Among Management and IT Consultants In the UK and the USA. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 319-328. ss.
- Eyüboğlu, G. (2006). Evaluation Of The University Students’ Career Anchors, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karakaya, Y.E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç. & Karataş, F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değerleri Algısı, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- Karasar, N. (1991). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Kula, Ö.G.Ö. & Adigüzel, O. (2015). Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1).
- Mignonac, K. & Herrbach, O. (2003). Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: A Study Of Software Engineers in France. *Journal of Engineering and Technology Management*, 20 (3), 205-230. ss.
- Redman, T. & Wilkinson, A. (2001). *Contemporary Human Resources Management*. NewYork, Financial Times Prentice Hall.
- Sakal, O., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 10(40), 6612-6623.
- Schein, E.H. (1978). *Career Dynamics*, Addison Wesley Publishing
- Şentürk, E.E. & Buran, K. (2015). Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Meslek Dergisi*, 162.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci & T., Soysal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara, Gazi Üniversitesi Kitabevi.
- Woodd, M. (2000). The Psychology Of Career Theory-A New Perspective. *Career Development International*, 5(6), 273-278. pp.

Extended English Abstract

Career concept related to experience of the job during an individual's working life, it is observed that covers the experience and attitude of people to have throughout life is defined as professional positions and levels of work related experience (Aytaç, 2005). Career, knowledge and skills embodied in the work, then work on the individual employee specialization are gained work experience and enhanced business relationship over time (Redman and Wilkinson, 2001).

Career value is the concept of individual career choices throughout their lives, concept of closely affecting their decision to change jobs. Career value approach, individuals to identify the reasons behind their career choices and aims to uncover all of them (Aktaş & Çetin, 2005).

Career values, whether running on a sine qua non for their careers is. These issues, towards the employee's basic ideas are what is necessary for a successful career. These employees ability, depending on the needs and perceptions of personal values affects all decisions regarding the determination to provide the career and the career value (Mignonac and Herrbach, 2003). It is also seen as depicting the concept of career mobility can be explained as follows; information associated with the concept of economy, who work in a variety of business and jobs to continue his career and workplace are changing jobs and careers with it (Donnelly, 2009). Andrew and Helwig (2001), mentioned that the value of work in progress their careers, the family that owned its own value of more than families in the social interaction and personal characteristics obtained with the conclusion of the prominent.

Today, first step of start with college career. The presence of medium and long-term goals for the future of students studying in universities is very important in terms of career planning.

Career selection process, with the attitude that the individual result of the interaction of values and social support elements. Any behavior or attitudes towards choice of individual's values and preferences given to the consequences of this behavior or result of her conviction.

Aim; The purpose of this study was to investigation of factors of affecting students' career values Faculty of Sports Science.

Method; The survey population was consisted of Sports Science Faculty students. The sample constituted a total of 400 students from Marmara University, Istanbul University, Mugla Sıtkı Kocman University and Tokat Gazi Osman Pasa University (220 male and 180 female) third grade students and fourth grade students in 2015-2016 academic year. The survey "Career Anchor Scale" constituted by Eyuboglu (2006) was used as a data collection tool. The scale (Cronbach Alpha coefficient for this survey was 0,88) which was consist of 9 sub-dimension these dimension are; career satisfaction $\alpha=0,612$, safety/steady $\alpha=0,724$, self-commitment $\alpha=0,752$, Pure Defiance $\alpha=0,814$, Life-Style $\alpha=0,655$, Entrepreneurship/Creativity $\alpha=0,676$, Technic/Functional Proficiency $\alpha=0,856$, Sovereignty $\alpha=0,604$ and General Managerial Proficiency $\alpha=0,786$. Analysis of data; Frequency and percentage of the data were calculated, independent t-test, one-way ANOVA test and Tukey test was used for data analysis on SPSS 20.0 (Statistical package for social sciences) package program. Determined that significance level in statistical analysis ($p<0,05$).

Discussion; Participated students who 220 male and 180 female and mean of age was 20,9. Consequently, significant differences were found between genders in terms of Career Values "Career Satisfaction", "Safety/Steady" and "Self-Commitment" sub dimension ($p<0,05$).

Significant differences were found between university variable in terms of Career Values "Safety/Steady" "Pure Defiance", "Life-Style", and "Entrepreneurship/Creativity" sub dimension ($p<0,05$).

Senturk and Buran's (2015) study of undergraduate students on their career values contrary to our students who participated in their study seems to consist of 54.5 % of female students. Batur and Adıgüzel's (2015) the proportion of female students in his study on Science High School students are seen to be higher than that of boys. Kula and Adıgüzel's (2015) research about graduate students career values, this study support our study which have male student more than female student. Also Sakal and Yıldız (2015) were found similar result with us.

According to the gender of sport science faculty students made to determine whether they differ in their careers as a result of the t test, "Career Satisfaction" subscale there were significantly differences by gender ($p<0,05$). In addition, male students compared to female students while they also pay more attention to career satisfaction. Kula and Adıgüzel's (2015) research about graduate students in their study they found significant differences between gender and career as support our study. Karakaya et al. (2013) collegiate student athletes in their study on the perceptions of career value was determined statistically significant differences according to college variable.