



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SUBAYLIK MESLEĞİ TERCİH Mİ ZORUNLULUK MU?
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI SPOR BİLİMLERİ ALANINDAN MEZUN
SUBAYLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Derviş VERİMLİBAĞ
ORCID: 0009-0009-8876-3953

Danışman
Prof. Dr. Özer YILDIZ
ORCID: 0000-0002-2470-5457

Konya – 2025

TEŞEKKÜR

Lisans ve lisansüstü eğitimim sürecinde benden desteğini esirgemeyen ve çalışmanın her anında bana kılavuzluk eden kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Özer YILDIZ'a içtenlikle teşekkürlerimi sunar, çalışmada bana yardımcı olan kıymetli katılımcılara şükranlarımı sunarım. Saygı ve sevgilerle.

Derviş VERİMLİBAğ

Haziran-2025

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ.....	10
1.1. Problem Durumu	10
1.2. Araştırmanın Amacı	12
1.3. Araştırmanın Önemi	12
1.4. Sayıtlar	13
1.5. Sınırlılıklar.....	14
1.6. Tanımlar	14
2. ALAN YAZIN	15
2.1. Meslek	15
2.2. Kaygı	16
2.3. Mesleki Kaygı	17
2.4. İş Kavramı	17
2.5. Jandarma.....	17
2.5.1. Jandarmanın Görevleri	18
2.6. Subay	19
2.7. Subaylık Mesleği	20
2.8. Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları.....	20
2.9. Araştırmanın Konusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	24
2.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	24
2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	25
3. YÖNTEM.....	27
3.1. Araştırmanın Modeli	27
3.2. Araştırmanın Felsefi Varsayımı ve Yorumlayıcı Çatısı	28
3.3. Araştırmanın Deseni	28
3.4. Araştırmanın Grubu	29
3.5. Veri Toplama Araçları.....	30
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu	31
3.5.2. Görüşme Formu	31
3.5.3. Görüşme Formunun Hazırlanması.....	32

3.5.4. Görüşme Formunun Geçerlik-Güvenirlik Çalışması.....	32
3.6. Verilerin Toplanması.....	35
3.7. Araştırmacının Rolü	35
3.8. Verilerin Analizi	36
4. BULGULAR	38
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
5.1. Tartışma	55
5.1.1. Subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler nelerdir sorusuna yönelik tartışma	55
5.1.2. Subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir sorusuna yönelik tartışma	57
5.1.3. Subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik tartışma.....	59
5.1.4. Subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik tartışma	60
5.1.5. Subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın nasıl bir rolü vardır sorusuna yönelik tartışma	63
5.2. Sonuç	64
5.3. Öneriler.....	65
KAYNAKLAR.....	67
EKLER	73
EK-1: Kişisel Bilgi Formu ve Görüşme Formu	73
EK-2: Etik Kurul Raporu.....	75

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Subaylık Mesleği Tercih Mi Zorunluluk Mu? Yükseköğretim Kurumları Spor Bilimleri Alanından Mezun Subaylar Üzerine Bir Araştırma başlıklı tez çalışmamın İç Kapak, Özetler, Ekler ve Ana Bölümlerden (Giriş, Alan Yazın, Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuçlar ve Öneriler) oluşan toplam 75 sayfalık kısmına ilişkin, 20/06/2025 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10 olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç,
2. Tez çalışması orijinallik raporu hariç,
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
4. Önsöz hariç,
5. İçindekiler hariç
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç,
7. Kaynakça hariç,
8. Alıntılar dâhil,

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediği; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

20/06/2025

Derviş VERİMLİBAĞ

Prof. Dr. Özer YILDIZ

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

20/06/2025

Derviş VERİMLİBAĞ

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

BES : Beden Eğitimi ve Spor

BESYO : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

GSGM : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

JGK : Jandarma Genel Komutanlığı

MEB : Millî Eğitim Bakanlığı

TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri

YÖK : Yükseköğretim Kurulu

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

SUBAYLIK MESLEĞİ TERCİH Mİ ZORUNLULUK MU? YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI SPOR BİLİMLERİ ALANINDAN MEZUN SUBAYLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan subayların subaylık mesleğini seçmelerinin bir tercih mi yoksa zorunluluk mu olduğunu belirlemektir. Bu doğrultuda, subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler, mesleğin avantaj ve dezavantajları arasındaki ilişki, mesleğin toplumdaki imajının etkisi, sporun çeviklik ve dinamizm isteyen subaylık mesleğine etkisi ve spor bilimleri alanından mezun olmanın bu mesleği seçmedeki rolü araştırılmıştır.

Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) araştırma deseni ile değerlendirilmiştir. Araştırmada fenomenoloji deseninin kullanılma sebebi, araştırmaya katılan subayların deneyimlerinin araştırılması ve söz konusu deneyimler neticesinde detaylı bilgilere ulaşmaktır. Bu nedenle, verilerin elde edilebilmesi amacıyla görüşme yöntemine başvurulmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. Araştırmada nitel araştırmalarda en fazla yararlanılan olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan amaçlı örnekleme yönteminden ve bu amaçlı örnekleme yöntemlerinde en çok kullanılan maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında, 2018-2020 Döneminde Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Subay Okulu'ndan mezun olan 16 subay (9 Erkek, 7 Kadın) ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde, katılımcılara subaylık mesleğini seçmelerinde etkili olan sebepler, mesleğin avantaj ve dezavantajları, mesleğin toplumdaki imajının rolü, sporun meslek seçimindeki etkisi ve spor bilimleri eğitiminin bu tercihteki rolü sorulmuştur. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Veriler MAXQDA 24.9 programı vasıtasıyla çözümlenmiştir.

Araştırma sonucunda, spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini bilinçli bir şekilde tercih ettikleri, subaylık mesleğinin zorluklarına rağmen avantajlarının kendilerinin mesleğe yönelmelerine neden olduğu, spor geçmişinin subaylık mesleği açısından çok önemli olduğu ve bireylerin mesleki başarılarına katkılar sağladığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda, spor bilimleri alanından mezun bireyler için subaylık mesleğinde özel kontenjanların açılması, spor kökenli bireylerin JGK bünyesinde sayılarının artırılması subaylık mesleğinin performansı bakımından olumlu gelişmeler sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, Subay, Spor Bilimleri, Meslek, Tercih, Zorunluluk

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Physical Education and Sports
Physical Education and Sports Programme
Master's Thesis

IS THE OFFICER PROFESSION A PREFERENCE OR A REQUIREMENT? A RESEARCH ON GRADUATED OFFICERS FROM THE FIELD OF SPORTS SCIENCES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The purpose of this study is to determine whether officers who graduate from higher education institutions in the field of sports science choose the military profession as a preference or a necessity. In this context, the reasons influencing the choice of the military profession, the relationship between the advantages and disadvantages of the profession, the impact of the profession's image in society, the effect of sports on the military profession, which requires agility and dynamism, and the role of graduating from the field of sports sciences in choosing this profession were investigated.

The research was evaluated using the phenomenology research design, one of the qualitative research methods. The reason for using the phenomenology design in the research was to investigate the experiences of the officers participating in the research and to obtain detailed information as a result of these experiences. For this reason, the interview method was used to obtain data. The Personal Information Form and Semi-Structured Interview Form were used as data collection tools in the research. The study utilized purposive sampling, one of the most commonly used non-probability sampling methods in qualitative research, and the maximum diversity sampling method, which is the most commonly used method within purposive sampling. Within the scope of the study, interviews were conducted with 16 officers (9 male, 7 female) who graduated from the Gendarmerie and Coast Guard Academy Officer School between 2018 and 2020. During the interviews, participants were asked about the reasons that influenced their choice of the officer profession, the advantages and disadvantages of the profession, the role of the profession's image in society, the impact of sports on career choice, and the role of sports science education in this preference. Content analysis was used to analyze the data, which were processed using the MAXQDA 24.9 program.

The results of the study revealed that individuals who graduated from sports science programs consciously chose the military profession, that the advantages of the military profession, despite its difficulties, motivated them to pursue it, that their sports background was very important in terms of the military profession, and that it contributed to their professional success. In this context, opening special quotas for individuals with degrees in sports science in the military profession and increasing the number of individuals with a sports background within the JGK could lead to positive developments in terms of the performance of the military profession.

Keywords: Higher Education, Officer, Sport Sciences, Job, Preference, Necessity

1. GİRİŞ

Çağımız dünyasında insanlar hayatlarını sürdürmeleri için çalışmaya ve bu çalışma sonucunda bir meslek sahibi olmaya ihtiyaç duyar. Dolayısıyla insanlar kendi yeteneklerine özgü meslek seçiminde bulunarak hayatlarını idame ettirirler. Günümüzde teknolojik ilerlemelerin yanında meslek sayıları da artmaktadır. Bu sebeple meslek bulmak ve bu meslekte tutunmak bir hayli zorlaşmaktadır.

Bireylerin içinde yaşadığı toplumun ihtiyaçları kapsamında, kendi ilgi alanları ve yeteneklerine göre bir meslek seçerek hayatlarını devam ettirmeleri önemli bir meseledir. Bu nedenle içinde yaşadıkları toplumunun ihtiyaçları kadar meslek seçimi de önem arz etmektedir (Çelik, 2009).

Birçok ülkede beden eğitimi ve sporun gelişmesi o toplumun gelişmesi kadar önemlidir. Bu nedenle beden eğitimi ve spor, bireylerin aynı zamanda bedensel değil, buna ilaveten bilişsel ve toplumsal gelişimine de büyük artılar katmaktadır. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor öğretmenleri, yalnızca spor branşında değil, bireylerin kendine güveni, toplumsal yetenekleri ve kendilerini daha iyi anlatabilmeleri için bireylere rehberlik ederek onların yeteneklerini ve potansiyellerini ortaya çıkarmalarına öncülük ederler (Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı, 2018).

Subaylık mesleği, tarihsel olarak devletlerin askeri yapısında çok önemli roller üstlendiğinden dolayı; fedakârlık, disiplin ve liderlik gerektiren bir meslek grubudur. Bu meslek bireyin hem zihinsel hem de fiziksel yeteneklerine sahip olmasını gerektiren bir meslektir. Dolayısıyla subaylık mesleğinin doğasında var olan zorlu şartlarda çalışma ve stresle başa çıkma gibi yeteneklerinin gelişmesinde sporun etkisinin çok büyük olduğu görülmektedir.

Günümüzde meslek seçimiyle ilgili gerek yurt içi gerekse yurt dışında sayısızca çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada, spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini seçme nedenleri derinlemesine incelenerek subaylık mesleğinin tercih mi yoksa zorunluluk mu olduğu anlaşılmasına çalışılacaktır.

1.1. Problem Durumu

Dünyada, üniversite mezunlarının meslek seçimini sadece bireysel tercih değil aynı zamanda sosyo-kültürel ve bireyin aile yapısı da belirlemektedir. Spor bilimleri alanından mezun olan bireyler mezun oldukları bölümlerin meslek gruplarından atanamama ve ailenin

ekonomik durumundan dolayı farklı branşlardaki mesleklere yönelmektedir. Bu mesleklerden biri de jandarma subaylık mesleğidir. Bu durum, spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğine fiziki olarak uygun olması ve disiplin şartlarına uyum sağlaması nedeniyle subaylık mesleği için uygun şartları sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, spor bilimleri alanında istihdam olanaklarının kısıtlı olması sebebiyle, bireylere birçok meslek gibi subaylık mesleği de kariyer yapma fırsatı sunmaktadır. Spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin kamu alanında istihdam edilme fırsatının yanında subaylık mesleği de cazip gelebilmektedir. Ancak spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini seçmeleri sadece bireysel tercihlere dayanmamakla birlikte; ekonomik faktörler, aile beklentileri, toplumdaki meslek algısı gibi dış etmenlerin de bu kararları etkilediği söylenebilir. Jandarma teşkilatı yapısı olarak hiyerarşik bir düzene sahip olduğundan yoğun iş temposu ve sorumluluk gerektirir. Bu nedenle, jandarma branşındaki çalışanların bu meslekteki verimliliğine bakarak mesleği tercih mi yoksa zorunluluk olarak mı gördüklerinin ve mesleki tutumlarının mesleki memnuniyet seviyesine doğrudan etki edeceği şüphesizdir. Teşkilatı tercih ederek çalışanların ruh hallerinin, motivasyonlarının ve tutumlarının bir hayli yüksek olduğu, zorunlu olarak teşkilatta bulunan kişilerin motivasyonlarının bir hayli düşük olduğu ve mesleki deformasyon geçirdikleri gözlemlenmektedir.

Bu çalışmada yükseköğretim kurumları spor alanından mezun olan subayların subaylık mesleğini seçmesinin tercih mi zorunluluk mu olduğu üzerine kapsamlı literatür araştırması yapılmış ve yalnızca Erdoğan (2025) tarafından spor bilimleri mezunlarının polis memurluğunu tercihen mi yoksa zorunluluktan mı seçtikleri üzerine bir araştırmanın yapıldığı görülmüştür. Özellikle bu alanda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiş ve çalışma sonunda elde edilen verilerin bu alandaki eksiklikleri giderebileceği varsayılmıştır. Ayrıca araştırmanın gelecekte yapılacak olan farklı meslek gruplarındaki bireylerin tercihen mi ya da zorunluluktan mı o mesleği seçtikleri sorusuna yönelik araştırmalara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın ana problemi:

Yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan subayların subaylık mesleğini seçmesi tercih mi zorunluluk mu? sorusu araştırmanın ana problemini yaratmaktadır. Bu probleme dair alt problemler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler nelerdir?
2. Subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir?

3. Subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının etkisi var mıdır?
4. Subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin etkisi var mıdır?
5. Subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın rolü var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de 2016 yılında gerçekleştirilen darbe girişimi sonrasında Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)’nde subay ihtiyacı doğmuştur. TSK 2016 yılından itibaren üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun bireyleri ihtiyacı doğrultusunda sınav ve mülakatlar yoluyla bünyesine katmıştır. Daha sonra bu bireyleri 2 yıllık subay eğitime tabi tutarak göreve teğmen rütbesiyle başlatmıştır. Araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan, Jandarma Genel Komutanlığı (JGK) bünyesinde çalışan, 2016 yılından itibaren subaylığa hak kazanarak 2 yıl subay eğitimi alan ve 2018-2020 yılları arasında eğitimlerini tamamlayarak göreve başlayan subayların mesleği tercih mi yoksa zorunluluktan mı yaptıklarının araştırılmasıdır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde insanların kabiliyetlerine elverişli meslekleri seçememeleri ve kendilerine uygun meslek tercihi yapamamaları önemli bir sorundur. Günümüzde çok çeşitli meslekler ortaya çıkmakta, bu nedenle mesleklerde uzmanlaşmak önem arz etmektedir (Çelik, 2009).

İnsanlar hayatlarını sürdürmek ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadırlar. Çalışma hayatı, bireyin hem sosyal hem maddi hem de psikolojik ihtiyaçlarını sağlamak için hayati önem taşımaktadır. Kurum ve kuruluşların başarısında hiç şüphesiz en önemli ve en dinamik kaynaklardan biri çalışan bireylerdir. Çalışanların iş yerlerinde sergiledikleri performans, yalnızca bireysel başarılarının değil aynı zamanda kurumların genel başarılarının da temel belirleyicilerindedir (Kelek, 2019).

Toplumda var olan prestijli meslekler arasında yüksek öneme sahip olan mesleklerden biri de subaylık mesleğidir. Subaylık mesleği, tarihsel olarak birçok toplumda önemli kariyer yolu olarak kabul edilmiştir. Türkiye’de subaylık mesleği, toplumun güvenliği ve düzeni için kritik rol oynamasının yanı sıra özellikle devlet güvencesi, ekonomik avantajlar bakımından cazip bir meslek olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte TSK ve diğer kamu kurumları, belirli nitelikteki bireyleri seçerken, bu mesleğin gerekliliklerini karşılayan eğitim süreci ve bu süreç sonunda bireylerdeki toplumsal algı oldukça önemli hale gelmektedir. Bu noktada, spor

bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini seçmelerinde sadece maddi değil aynı zamanda topluma hizmet etme arzusunun da önemli olduğu düşünülmektedir.

Spor bilimleri alanında eğitim gören bireylerin almış oldukları eğitim kapsamında fiziki olarak dayanıklı, takım çalışması alanında deneyimli, liderlik ve gerektiğinde stratejik düşünme gibi özellikleri subaylık mesleğine daha çabuk adapte olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla toplumda spor geçmişine sahip bireylerin kritik görev ve operasyonlarda önemli rol oynadıkları ve baskı altında çalışma konusunda da daha deneyimli oldukları izlenimi bulunmaktadır. Subaylık mesleğinin doğasında yatan disiplinli yaşam birçok bireyi zorlarken spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin geçmiş dönemde sportif müsabakalar ve yarışmalara hazırlık aşaması gereği disiplinli bir yaşama alışık olmaları nedeniyle bu sürece hızlı adapte oldukları gözlenmektedir.

Özellikle Türkiye’de subaylık mesleğini icra eden bireyler arasında spor bilimleri alanından mezun subayların da olması ve toplumun huzur ve güveninin sağlanmasını kendilerine görev edinmiş bu subayların mesleklerini bir zorunluluk olarak mı yoksa kariyerlerine yön veren bir araç olarak mı seçtiklerinin araştırılması önem arz etmektedir. Subaylık mesleği, statüsü ve toplumda edinilmiş saygınlığı nedeniyle bireysel olarak tercih edilebileceği gibi finansal zorluklar veya kariyer fırsatlarının kısıtlı olması gibi faktörlerin de bu tercihleri etkileyebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, meslek seçimi bireyin ilgi alanlarına ve yeteneklerine özgü olarak önem arz etmekle birlikte, seçilen mesleğin bir ömür boyu icra edileceği gerçeği unutulmamalıdır. Bu kapsamda istenmeyen veya bireylerin yetenekleri dışında yapılacak bir meslek, ömür boyu pişmanlık ve üzüntüden öteye gitmeyecektir. Dolayısıyla meslek seçiminin önemini anlatan araştırmalar mevcuttur. Ancak spor bilimleri alanından mezun olduktan sonra askerlik mesleğinin tercih edilme nedenlerini konu edinen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda, yükseköğretim kurumlarından spor eğitimi alarak mezun olan bireylerin subaylık mesleğini tercih etmelerindeki etkili olan faktörlerin analiz edilmesi, sadece bireylerin kariyer tercihlerini değil aynı zamanda onların yaşamlarındaki memnuniyet ve iş dünyasındaki yönelimlere nasıl yansıdığına da yardımcı olacaktır.

1.4. Sayıtlar

Araştırma kapsamında, araştırmacı tarafından geliştirilen “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun”:

- Katılımcıların meslek hakkındaki görüşlerini ölçtüğü,
- Katılımcıların gönüllü olarak katıldığı ve sorulara doğru şekilde cevap verdiği,

1.5. Sınırlılıklar

- Yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan, Türkiye Cumhuriyeti Jandarma Genel Komutanlığı'nda çalışan ve 2018-2020 Dönemlerinde Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Subay Okulu'ndan mezun olan 16 subay ile,
- Araştırmacı tarafından geliştirilen “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ile 2024 Yılı Kasım ve Aralık aylarında yapılan görüşmeler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Meslek: İnsanın beceri ve bilgileri kapsamında öğrenme yoluyla veya ustalıklarla kazandığı ve bir kazanç (ödül) doğrultusunda yaptığı faaliyetler toplamı olarak belirtilebilir (Çelik, 2009).

Spor Eğitimi: Spor, bireyin fiziksel ve zihinsel gelişimine katkı sağlarken, aynı zamanda belirli kurallar çerçevesinde rekabet etme, mücadele ruhunu kazanma, heyecan duyma ve başarıya ulaşma gibi unsurları da içeren dinamik bir süreçtir. Bu süreçte, fiziksel yetenekleri daha üstün olan bireylerin belirlenmesi ve bu bireylerin sistemli, sürekli ve yoğun bir eğitimle geliştirilmesi önem arz etmektedir. Gerçek anlamda spor, bireylerin fiziksel kapasitelerini en üst seviyeye çıkararak başarı gücünü artırmaya yönelik sürekli bir çaba gerektirir. Bu çaba, yalnızca bireysel yeteneklerle sınırlı kalmaz; aynı zamanda tesisler, eğitim programları, donanım ve organizasyon gibi temel unsurların bir araya gelmesiyle gelişir. Dolayısıyla spor eğitimi yalnızca fiziksel aktivite olarak değil, aynı zamanda disiplin, dayanıklılık ve stratejik düşünme becerilerini geliştiren bütüncül bir yapı olarak değerlendirilebilir (Arıcı, 2001).

Subay: Hususi kanuna göre Silahlı Kuvvetlere istinabeden asteğmenden Mareşal'e (Büyük amirale) kadar rütbeyi haiz olan askerdir (Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961).

Tercih: Bireyin önünde mevcut olan ve birden fazla seçeneklerden kendi ilgi ve yeteneklerine en uygun olanı seçmesidir (Türk Dil Kurumu, 2024).

Zorunluluk: Bireyin kendi ilgi ve yetenekleri dışında, belirli davranışı veya kararı alma mecburiyetidir (Türk Dil Kurumu, 2024).

2. ALAN YAZIN

2.1. Meslek

Meslek konusunda literatürde birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Buna göre meslek; insanın maharet ve bilgileri kapsamında beceri kazanma metoduyla veya ustalıklarla elde ettiği ve bir getiri (ödül) doğrultusunda gerçekleştirdiği etkinlikler toplamı olarak belirtilebilir. Yine meslek; intizama koyulmuş bir millet tarafından açığa çıkartılmış olan bir olgudur (Çelik, 2009). Meslek, önceden belirlenmiş kurallara dayalı ayrıca eğitim yoluyla kazanılan ve bir kişinin hayatını sürdürebilmesi için gerçekleştirdiği bilgi ve beceri faaliyetlerinin toplamıdır (Güloğlu, 2003). Bir başka tanımda meslek; malum bir eğitim-öğretim ile edinilen sıralı bilgi ve yeteneklere dayalı, insanlara faydalı eşyalar üretmek, hizmet etmek ve bu doğrultuda maddi kazanç için yapılan, nizamları belirlenmiş iş olarak ifade edilmektedir (Türkçe Sözlük, 2005). Bunun yanı sıra meslek bireyin hüviyetinin en mühim kökeni ve onun çevreden saygı görmesine, başkaları ile bağ kurmasına, toplumda bir yer edinmesine, işe yaradığı hislerini yaşamasına imkanlar veren aktivite meydanıdır. Bu aktivitelerden elde edinilen tatmin temel hayata da yansır. Aksinin olması de mümkün olacağından çalışma hayatındaki mutsuzluğun en belirgin sebebi bireyin tercih ettiği mesleğin kendi kalitelerine ve alakalarına uygun olmasıdır (Kuzgun, 2000).

Meslek belirli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve beceriye dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş ve karşılığında para kazanmak için insanlara yararlı mal veya hizmet üretmektir. İşi yapan bireyin ürettiği ürün veya hizmetin kalitesi de önemlidir. Bir işin meslek olarak ifade edilebilmesi için meşru bir faaliyet sonucu olması ve aynı zamanda fayda sağlaması gerekmektedir (Kuzgun, 2003).

Meslek seçimi, bireyin gelecekte başarılı olup olamayacağını ve iş yaşamında mutlu olup olamayacağını da belirler. Kişinin yaşamındaki diğer seçimlerini de önemli ölçüde etkiler. Meslek, bireylerin aile yapısını, evleneceği kişiyi, çocuklarını, değer ve yargılarına kadar birçok şeyi etkiler. Meslek seçimi hem bireysel hem de toplumsal olarak hayati önem taşır. İnsan gücünü toplumun gelişmesine hizmet edecek şekilde planlamak, bireyin toplumsal ihtiyaçlarının yanında kendi yetenek ve ilgisini de dengeli bir şekilde kullanmasını sağlayacaktır (Başkal, 2009).

Gelir, bireylerin meslek seçiminde etkili olan bir faktörlerden biridir. Meslek tercihlerinde etkili faktörler arasında sosyal durum ve düzenli hayat isteği de yer almaktadır.

Bu durumu açıklayan bir başka neden ise zengin bireylerin çoğunlukla kendi ailelerinden benimsedikleri meslekleri seçmeleri veyahut düşük maliyetli işlerden kaçınmalarıdır (Güloğlu, 2003).

Toplumun ihtiyaçlarını mesleklere özgü dinamikler ve normlar şekillendirir. Bir kişinin memnun kalmasını sağlasa bile, toplumun ihtiyacı olmayan bir alanda hizmet veya bilgiyi üretmek hobinin ötesine geçemez. Kişi kazanmış olduğu hobiye mesleğe çevirebilir fakat toplumun bu hobiden üretilen hizmete ihtiyaç duyması gerekir (Aytekin, 2005).

Parsons (1909) kariyer seçiminde 3 önemli kriter olduğunu belirtir. İlk olarak, kişinin yeteneklerini, ilgili olduğu alanları, imkân ve kabiliyetlerini tanıması ayrıca kendi hakkında bir anlayışa sahip olması gerekir. İkincisi, pozisyonun gerektirdiği nitelikler, avantajlar ve dezavantajları hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmasıdır. Son kriter ise bu bilgi ve tecrübeleri doğru zamanda ve doğru yerde değerlendirip uygulamaktır.

2.2. Kaygı

İnsanlık tarihi boyunca insanoğlunun sorguladığı ve kaygı duyduğu şeyler vardır. Kaygı duyma veya endişelenme bireyden bireye ve koşullara bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Temiz, 2011). Endişelenmenin sebeplerinden bazıları da bireylere verilen desteklerin geri çekilmesi, ortamın belirsizliği, iç çatışma ve negatif sonuçlar almayı ummaktır. Bu aşamada, hissedilen kaygının yararlı olup olmadığını belirlemek için kaygının seviyesi ve hedeflenen görevin zorluğunun bilinmesi gerekir. Zahmetli olan bir görevi başarılı şekilde tamamlamada kaygı negatif nitelik bulundururken, kolay bir iş gerektiren durumlarda ise orta düzeyde kaygının belirtilen işe daha erken başlama ve bitirme bakımından faydalı olduğu görülmüştür (Cüceloğlu, 2004).

Belirli bir olayla karşılaşıldığında, duyguların boyutu ve niteliği, karşılaşılan olaydan çok kişinin ona yüklediği anlama bağlıdır. Olayı yaşayan birey olaylara fiziksel anlamlar yükler veya olayı yaşayan birey kendinde bir tehdit hissederse korku anlamı yükler (Özer, 2002). Kaygı duygusu çoğunlukla korku duygusuyla beraber yaşandığında, korunma ve savunma duygusu veya çoğunlukla çevresiyle olan iletişimde gösterdiği tepkilerin tümüdür (Başaran, 1999).

2.3. Mesleki Kaygı

Birey ileriki yıllarda ne yapacağını bilmediğinden kaygı duyması doğaldır. Üniversite eğitiminde kaygıyı önleme ile ilgili veya kaygıyı azaltma gibi bir çalışma olduğunu söylemek zordur (Ralph, 2004). Öğrenciler birinci sınıfta öğrenme gerçeğiyle tanıştıkları için kaygı duymazlar. Daha sonraki yıllarda sorumluluk arttığı için kaygı duyarlar. Buna ek olarak, insanların düşüncelerini nasıl etkileyeceklerini ve öğrenme yeteneği ile ilgili endişeleri olur. Bu süreçte uzun zaman çaba göstererek zorlukların üstesinden gelmeye çalışırlar (Fuller ve Parsons, 1974).

Dünyada hızla artan insan nüfusu sosyo-ekonomik yapıyı da etkilemektedir. Artan dünya nüfusu meslek seçeneklerinin de artmasına yol açmaktadır. Bu meslek mekanizması, eskiden daha fazla meslek sayısına ve daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Meslek sayısındaki artışla birlikte mesleği seçen bireylerin kaygıları da artmaktadır (Kuzgun, 1982).

2.4. İş Kavramı

İş ve meslek birbirinden ayrılan iki kavramdır. Örneğin herkesin mesleği olabilir ama işi olmayabilir ya da işi olan kişilerin mesleği olmayabilir.

Meslek meşguliyetlere ait niteliklerin bir iş yerinde uygulamaya konulmasıdır. Bir uğraşın iş sayılabilmesi için, bir eğitim sonucu elde edilmiş olması, eğitimle elde edilmiş bilgi ve becerilerin ilgili uğraşta kullanılması, toplum tarafından kabul edilen kurallara uyularak icra edilmesi, topluma yararlı mal veya hizmetlerin üretimine katkı sağlaması ve son olarak da bir kazanç elde etmek için bir iş yerinde icra edilmesi gerekmektedir (Kuzgun, 2000).

Günümüz insanları, özellikle toplumsal ve iş yaşamına çeşitli kişilikler katmaktadır. İşin insani yönünün önemi artmaktadır. İşin insani yönünün önemi arttıkça, bireyin insanlık özellikleri, özellikle duyguları daha fazla dikkate alınmaktadır. Bu nedenle, modern insan, teknolojik ilerleme ve finansal sorunların çözümü yoluyla iş yerlerini, işletmeleri ve örgütlerini yeniden tasarlamak için aktif bir katılım sergilemekte, paradan çok özerklik, özgür seçim ve özgürlüğü tercih etmektedir (Aytaç, 2001).

2.5. Jandarma

Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanun ve nizamların verdiği görevleri yerine getiren, silahlı, askeri bir güvenlik ve kolluk kuvvetidir (Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983).

Bağlılık Durumu

JGK İçişleri Bakanlığına bağlıdır. 1839 yılında kurulan Jandarma Teşkilatı pek çok aşamalardan geçerek bu günlere kadar varoluşunu devam ettirmiştir. Yeniçeriliğin lağvedilmesinden sonra güncel ve uzun süreli bir kolluk kuvveti arayışlarının ardından belirginleşen Jandarma Teşkilatı, Birinci Dünya Savaşı ve millî mücadele döneminde bir yandan emniyet ve asayiş görevlerini yerine getirirken, diğer yandan pek çok cephede vatan müdafaasında ispatladığı üstün başarılarıyla tarihteki şanlı konumunu ele geçirmiştir (katalog.pdf, t.y., s. 9). Türk jandarması yönetim sistemi Fransız modelinden kopyalanmıştır. Bu nedenle Jandarma'nın Türkiye'de polislik hizmetlerinde rolü vardır. Jandarma 1849 yılında kurulmuştur. Türk silahlı kuvvetlerinin bir parçasıdır. İçişleri Bakanlığı ile bazı sembolik operasyonel bağları vardır. İç güvenlik hizmetlerini sadece kırsal alanlarda üstlenmektedir. Jandarma'nın mevcut silahlı gücü 170.000'den fazla olup, bunların 125.000'i er, geri kalan 45.000'i rütbeli subaydır (Sullivan vd., 2004).

Jandarma modern kolluk biçimlerinden biridir. Fransa'daki sanayi devriminden sonra ortaya çıkmış ve daha sonra çoğu ülkelerin modern kamu örgütlenmesine katkıda bulunmuştur. Daha sonra ise Avrupa kıtasında jandarma modern toplumun bir parçası haline gelmiştir (Kara, 2016).

2.5.1. Jandarmanın Görevleri

Jandarmanın sorumluluk alanlarında genel olarak görevleri şunlardır.

a) Mülki görevleri; emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini önlemek için gerekli tedbirleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korunmalarını yapmak, adli ve askeri görevler dışında kalan ve diğer kanun ve nizam hükümlerinin icrası ile bunlara dayalı emir ve kararlarla jandarmaya verilen görevleri yapmak.

b) Adli görevleri; işlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmek.

c) Askeri görevleri; Kanunlarla ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen askeri hizmetleri yerine getirmek (Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983).

2.6. Subay

Hususi kanuna göre Silahlı Kuvvetlere istinabeden asteğmenden mareşale (Büyük amirale) kadar rütbeyi haiz olan askerdir (Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961). Subaylar buldukları rütbelere göre belirli yıllarda kalırlar ve yılları dolduktan sonra bir üst rütbeye geçerler. Bu rütbe geçiş aşamasında herhangi sınava tabi tutulmazlar. Teğmen, üsteğmen ve yüzbaşı rütbelere subay denilirken, binbaşı, yarbay ve albay rütbelere ise üstsubay denir. Albay rütbesinden sonra general rütbeleri tuğgeneral, tümgeneral, korgeneral ve orgeneraldir.

Subay, asteğmenden mareşallik ya da büyük amiralliğe kadar rütbeli ve profesyonel olan askerlere verilen addır. Subaylar; topçu, istihkam ya da öğretmen gibi çeşitli sınıflara ayrılır. Ordu hiyerarşisinin tepesinden astsubaylığa kadar olan kısmı subaylar oluşturur (Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961).

Subaylar, Türk Silahlı Kuvvetleri içerisinde yer alan kuvvet komutanlıklarına bağlı olarak görevlerini yerine getirir. Subayların en önemli görevi ise başında buldukları birlikleri, ordu hiyerarşisine göre sevk ve idare ettirmektir.

- Er, erbaş ve astsubayları yönlendirmek,
- Muharebe görevlerine katılmak ve yönetmek,
- Birliğine bağlı olan araçları yönlendirmek,
- Düşmanın kara, deniz ya da hava taşıtlarıyla mücadele etmek,
- Birlik içerisinde iletişimi sağlamak ve astlarını bilgilendirmek ya da üstlerine bilgi vermek,
- Nöbet hizmetlerini düzenleyip yerleşke ya da icra edilen görev boyunca bulunulan yerin güvenliğini sağlamak,
- Araç, gereç ya da silahların her zaman kullanıma hazır olmasını sağlamak (Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961).

Subay yer edindiği ülkelerde politik sistemin ve devletin temsilcisidir. Bu nedenle subayın özel hayatındaki yapmış olduğu toplum içindeki olumlu veya olumsuz davranışı, olaylar karşısında göstermiş olduğu tutumu ve statüsü gereği temsiliyeti önemlidir. Toplumda

bulunan insanlar, subaya sıradan bir birey gibi değil, daha ziyade devletin toplumda bulunan temsilcisi gözüyle bakmaktadır. O nedenle subay olan birey edinmiş olduğu konum gereği toplumun özel taleplerini yerine getirmek zorundadır. Subay eğitimi kapsamında askeri öğrenciler özel yaşantılarında, buldukları görev alanında ve toplumda uygun davranış biçimlerini ve görgü kurallarını edinmelidirler. Aynı zamanda bu kuralları tüm yaşam alanlarında kullanarak örnek olmaya özen göstermelidirler. Böylece toplumda kusursuz, dikkatleri üstüne toplayan ve örnek bir subay profilinden bahsedilebilir (Westphal, 2013).

2.7. Subaylık Mesleği

Subaylık mesleği, JGK bünyesinde çok önemli bir yere sahip ve çok kapsamlı görevler üstlenmektedir. Subaylık mesleğini diğer meslek gruplarından ayıran en önemli özelliği hiyerarşik bir yapı içerisinde en önemli basamağı oluşturmasıdır. Bundan dolayı, subaylık mesleği askeri disiplini ve düzeni sağlamada çok önemlidir. Buna ek olarak subaylar JGK bünyesinde bulunan askerlerin moral ve motivasyonunu yükselterek onları savaşa hazırlar ve savaş gücünü olumlu şekilde etkilerler. Subaylık mesleğinin başlıca sorumlulukları şunlardır; birlikleri denetler ve yönetirler, birliklerde bulunan askerlerin disiplin ve düzenini kontrol ederek takibini yaparlar, özel görevlerde stratejik olarak hareket kabiliyeti geliştirirler, bağlı bulunan askerlerin eğitimi konusunda programlar yaparlar, savaş zamanında savaş planlanması, hazırlanması ve aktif olarak uygulanmasını sağlarlar, askeri olarak diplomasi faaliyetlerine katılım sağlayarak uluslararası ilişkilerde önemli rol oynarlar. Ayrıca çok zorlu ve öneme sahip görevlerin başında yer alırlar. Subaylık mesleği askeri eğitimin yanı sıra bir kitleye hitap edecek şekilde liderlik becerilerinin yanı sıra, zorlu görev ve operasyonlardan kurtulmak için kriz yönetimi ve stratejiler geliştirme gibi önem arz eden becerilerini de geliştirir. Bundan dolayı subaylık mesleği JGK içerisinde çalışma bakımından zorlu şartları olsa da kariyer bakımından önemli fırsatlar sunmaktadır (Westphal, 2013).

2.8. Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları

Beden eğitimi ve spor (BES) eğitimi veren yükseköğretim kurumları ülkemizde var olan sporların gelişimine ve insan sağlığına olumlu katkılarda bulunmak, spor pozisyonlarına kaliteli bireyler yetiştirmek için bireylere yüksek akademik ve pedagojik bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçlamaktadır (Yıldız, 2007).

Spor eğitimi veren kurumlardaki beden eğitimi ve spor dersi veren bölümlerin başlıca görevleri; bu bölümde eğitim alan bireylerin zihinsel ve bedensel olarak gelişimlerini sağlamak,

bu planlar çerçevesinde bireylerin çevresel koşullara uyum sağlamalarını ve her bireyin özelliklerini keşfedip ortaya çıkarmaktır. Aynı zamanda bölümdeki eğitimci de bölümdeki beden eğitimi ve spor eğitimi faaliyetlerine verimli şekilde yön vermelidir (Seçkin ve Başbay, 2013).

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları hem ülkenin hem de sporun verimli şekilde gelişimine katkıda bulunmak ve ilgili sektörlere nitelikli şekilde iş gücü sağlamak için bireylere özgü özel beceriler kazandırmayı hedeflemektedir. Türkiye'deki en büyük spor eğitim kurumları üniversitelerin spor bilimleri fakülteleridir. Bu fakültelerde beden eğitimi ve spor öğretmenliği, antrenörlük eğitimi, spor yöneticiliği, rekreasyon ve engellilerde beden eğitimi ve spor bölümleri mevcuttur. Beden eğitimi ve spor eğitim kurumlarının ana hedefleri hem kamu sektörlerine hem de özel eğitim sektörlerine kalifiye beden eğitimi ve spor öğretmenleri yetiştirmek ve ayrıca kamu ve özel sektörlerdeki spor kulüplerine spor yöneticileri sağlamaktır. Bu organizasyonların diğer amaçlarından biri de turizm sektörlerinde kalifiye spor animatörleri ve çeşitli spor branşlarında uzmanlaşmış antrenörler yetiştirmektedir (Yıldız, 2005).

Beden eğitimi, bireyleri hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak, onlara kendi yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve onlara yol göstermektir. Beden eğitimi, bilinçlenmeye, disiplin kazanmaya ve fiziksel direnç geliştirmeye yardımcı olmaktadır (Seçme, 2008).

BES eğitimi insanların zihin olarak gelişimlerine katkı sağlamasının yanı sıra fiziki olarak da bireyin gelişimine katkı sağlayan ve yeteneklerini birleştirmede aktif rol oynayan bir etkinliktir. Spor sadece verimli bir etkinlik değil, aynı zamanda bireylere plan ve düzen alışkanlığı vererek düzenli şekilde spor yapmasını sağlamaktadır. Bu süreç bireylerin zihinsel, fiziksel, ruhsal ve sosyo-kültürel gelişimini de sağlar. Spor rekabet içeren veya içermeyen herhangi bir şekilde bireylerin eğitimi tamamlayarak onların ahlaki değerlerini geliştirir ve aynı zamanda bireylerin toplumsal ve kültürel konumlarını güçlendirir. Bundan dolayı spor, çok kapsamlı bir ilerleyiş olarak görülebilir (Tükenmez, 2009).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

Bireyler alan bilgisi, pedagojik formasyon ve genel kültür gibi bilgi ve becerilerini geliştirmek için beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde eğitim alırlar. Bu bölümün ana amaçlarından bir tanesi ise hem kamu hem de özel sektörde BES öğretmeni olarak

çalışabilecek, alan bilgisi gelişmiş, alanına uygun pozisyonlarda hizmet verecek bireyleri yetiştirmektir (Yıldız vd., 2008).

BES dersi alan öğrenciler genel olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerini severler. Dahası öğretilmekte BES derslerinde öğrencilerin dersin her aşamasında öğrencilerin heyecan ve tutkularını gözlemlemektedir. Sonuç olarak tüm öğrenciler BES derslerinde daha fazla hareketli ve isteklidirler. Bundan dolayı BES öğretmenlerine daha fazla görev ve sorumluluk düşmektedir (Arıcı, 2006). Bir BES öğretmeni, modern eğitim sistemlerine uygun hareket etmelidir. Öğrencilerle hem okulda hem de okul dışında etkileşim kurmalı, spor aktivitelerini planlamalı ve gerektiğinde okul yönetimi ve ailelerle iletişim kurmalı, öğretim planlarını ve programlarını uygulamalı ve bu süreci verimli şekilde yönetmelidir (Seçkin ve Başbay, 2013).

Eğitim programı için gerekli ve çok önemli olan BES derslerinin uygun halde bireylere verilmesi ve amacına ulaştırılması ayrıca öğrencilerin davranışlarında istenilen şekilde değişikliklere yol açabilmesi ancak yaratıcı, gelişime açık ve nitelikli BES öğretmenlerine bağlıdır (Ünlü, 2008).

Antrenörlük Eğitimi Bölümü

Antrenörlük bölümü, öğrencilerin gelişmesine ve sorumluluk olarak görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için ortaya çıkartılmıştır. Antrenörlük bölümünün ana hedefi, antrenör öğrenci adaylarına hem teorik hem de uygulamalı alanlarda verimli olabilecek şekilde eğitim ve öğretim sağlamak ve antrenörlük bölümü öğrenci adaylarının gelişimi için en uygun eğitim-öğretim programlarını oluşturmaktır (Duffy, 2008).

Antrenörler, sporcuların daha fazla görev bilinci almalarına ve başarı duygularını yoğun şekilde yaşamalarına yardımcı olur. Antrenörlük, bireylerde belirli el-göz becerilerini eğitimlerle otomatik bir biçime getirmek veya mükemmel oyun planları oluşturmak değildir. Antrenörlük, bireylere gerçekten değer vermek, inanmak ve yaklaşımdır. Liderlik becerilerin sahip olan antrenörler sahip oldukları takımlarına bir amaç verir ve bu amaç doğrultusunda ilerlemeler sunarak bilgi ve becerilerini kullanır. Antrenör takım bireylerinin becerilerini en üst seviyeye çıkararak takım koordinasyonunu en verimli şekilde kullanmayı hedefler (Çeyiz, 2007). Sporcu yetiştirmek için çalışan antrenörlerin genel olarak hedefleri sportif başarıdır (Lippi vd., 2008).

Spor Yöneticiliği Bölümü

Spor yöneticiliği bölümü, BES faaliyetlerinin oluşturulması, belirtilen alanda çalışacak bireylerin sağlanması ve denetlenmesi, spor tesislerinde yönetici ve sportif olan aktiviteleri organize ederek sağlanması konularını içerir. Buna ilaveten, bu alandaki ana odak noktaları sportif politikalar, sportif teşkilatlar, sportif mevzuatlar ve spor yöneticileridir (Sunay, 2009).

Spor, sosyal, biyolojik, pedagojik bir olgudur; zihinsel ve motorik yetenekleri geliştirir, sosyalleşmeye yardımcı olur ve fiziksel ve zihinsel sağlığı iyileştirir (Yetim, 2014). Sporla ilgili olumlu düşünceler, insanları spora katılmaya teşvik ederken, sporla ilgili olumsuz düşünceler de onları spora katılmama yönünde teşvik eder. Spor yöneticiliği spor kulüplerinde sporcuların, hakemlerin, taraftarların spora ve spor yarışmalarını olumlu ya da olumsuz etkileyebilecek konumdadır. Bu nedenle, üniversitelerin spor yöneticiliği bölümleri ülke sporu açısından önem arz etmektedir.

Rekreasyon Bölümü

Dünyada tüm bireyler yoğun bir koşuşturmanın içindedir. Çoğu insanın hayatları, stresli iş ortamında, sırtına yüklenmiş ağır sorumluluklar ve bakmakla yükümlü oldukları aileleri nedeniyle çıkmaza girebilir ve daha fazla stres içinde olabilir. Bu gibi durumlarda strese neden olan etkenlerden kurtulmak için boş zamanlarında çok fazla etkinlik vardır. Bireylerin yapması gereken görevlerden arta kalan zamanlarında eğlenme, ailelerine vakit ayırıp verimli hale gelme ve iş ortamının streslerinden uzaklaşma için yapılan etkinlikler rekreasyonu oluşturmaktadır (Ardahan, 2016).

Çağımızda çok kıymetli olan zaman herkese eşit verilmiştir ancak tüm bireyler bunu eşit kullanamadığı ortadadır. Dolayısıyla zamanın toplanması veya depolanması, başkalarına ödünç verilmesi, durdurulması söz konusu değildir. Ayrıca zamanın yerini alabilecek herhangi bir kavram yoktur. Sınırları belirlenmiş alanlar içinde insan gücü yerine makine kullanımı tercih edilebilir ama zamanın yerini alabilecek hiçbir hammadde yoktur. Sonuç olarak en kıymetli olan zaman, yaşama eşdeğer denilebilir (Adair, 2006). Bireysel olarak zamanı iyi yönetmek, kariyerini planlamak ve gelecekteki yıllarına hazırlanmak, daha etkili öğrenme, daha fazla okuma, dünyanın gelişmiş teknolojisine ayak uydurma, aile ve yakın çevredeki insanlarla daha fazla vakit geçirme, yeni fikirler edinme, daha fazla ve etkin dinlenme, eğlencelere yer verme ve yeni düşünceleri geliştirerek özgün projeler başlatma imkanı verir (Sayan, 2005).

Üniversitelerin rekreasyon bölümleri ise bireyin sağlıklı ve eğlenceli vakit geçirebilmesini sağlayan bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir.

2.9. Araştırmanın Konusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.9.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çelik (2009) “Anadolu liselerinde son sınıfta okuyan öğrencilerin meslek tercihlerine etki eden faktörler” başlıklı çalışmasında, lise son sınıf olan bireylerin ileriki yıllardaki yaşantısını belirleyecek meslek seçimine etki eden faktörleri araştırmıştır. Bireylerin meslek seçimine etki eden faktörleri 2 yıl boyunca incelemiş ve bireylerin meslek seçiminde aile, çevre ve kalıtımın etkili olduğunu belirlemiştir.

Fidan (2019) meslek seçimini etkileyen nedenleri araştırdığı çalışmasında, meslek seçiminin önemli ve geri dönüşü zor bir süreç olduğu, ileriki yıllarda refah seviyesini ve mutluluğu etkileyeceğini, ailelerin gelir ve eğitim düzeyine göre bireylerin meslek seçimindeki zorlukların azaldığını saptamıştır.

Şahin (2022) “Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, öz-yeterlik inançları ve öğrenciyi tanıma düzeyleri” başlıklı çalışmasında; meslek seçimiyle ilgili bireylerin yaşamı, aile statüsü, teknoloji, sosyal çevre, eğitim ve sınav sistemleri gibi faktörlerin etkili olduğunu tespit etmiştir.

Yıldız (2005) “Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında insan kaynaklarının eğitim hizmetleri kalitesine yönelik algılarının değerlendirilmesi” başlıklı çalışmasında, meslek seçimindeki en önemli etmenin kişilik olduğunu, seçilen meslek bireyin kişilik özelliklerine uygun ise bireyin psikolojik, sosyal ve ekonomik gelişimini olumlu yönde etkileyeceğini belirlemiştir.

Aytekin (2005) “Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler” başlıklı çalışmasında, toplumun ihtiyaçlarını mesleklere özgü dinamikler ve normların şekillendirdiğini, toplumun ihtiyacı olmayan bir alanda hizmet veya bilgiyi üretmenin hobinin ötesine geçemeyeceğini ifade etmiştir.

Kuzgun (1982) “Mesleki rehberliğin bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımalarına etkisi” başlıklı çalışmasında, belirli bir mesleğe hazırlanmanın zorlu, zaman alıcı ve masraflı bir eğitim gerektirdiğini, bu zaman alan eğitim süresinin sonunda bir kişinin yanlış seçim yaptığını fark etmesi ve seçiminden vazgeçerek farklı bir mesleğe geçmesinin zor hatta

mümkün olmadığını, meslek seçerken mesleğin kişi-meslek uyumluluğunun düşünülmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Yeşilyaprak (1998) “Eğitsel ve mesleki rehberlik” başlıklı çalışmasında, bireyin meslek seçiminde alacağı geri dönüşü olmayan kararların, kabul edemeyeceği veya huzurlu olamayacağı sonuçlar doğurabileceğini saptamıştır.

Vurucu (2010) “Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler” başlıklı çalışmasında, bireylerin meslek tercihlerinde toplumların gelişmişlik düzeyi ve ülke ekonomisinin büyük rol oynadığını belirlemiştir.

Başkal (2009) “Anadolu, fen ve genel liselerde eğitim alan son sınıf öğrencilerinin bir üst öğrenime geçişte meslek seçimi ile ilgili yaşadıkları kaygıların çeşitli değişkenler açısından incelenmesi” başlıklı çalışmasında, bireylerin toplumun ihtiyacı olmayan bir mesleğe ya da ihtiyaç duyduğu için mutlu olamayacağı bir mesleğe yönlendirilmemesini gerektiğini tespit etmiştir.

Özsoy (2005) “Değişen dünyada meslek seçimi geleceğin meslekleri” başlıklı çalışmasında, 1850 yılında sanayi devrimi sürecin başlangıcı olarak değerlendirildiğinde, mesleklerin özelleşmesi ve dallanmasının bilgi toplumu gelişiminin bir sonucu olduğunu saptamıştır.

Uysal (1970) “Bireysel ve toplumsal faktörlere göre lise öğrencilerinin meslek seçimleri” başlıklı çalışmasında, belirli bir toplulukta yaşayan insanların şahsiyetlerine uygun meslek tercih etmelerinin hem toplum hem de kendi mutlulukları için önemli olduğunu, meslek seçimini psikolojik faktörlerin de etkilediğini belirlemiştir.

2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Parsons (1909) “Meslek seçimi” başlıklı çalışmasında, kariyer seçiminde ilk olarak, kişinin yeteneklerini, ilgili olduğu alanları, imkân ve kabiliyetlerini tanıması ayrıca kendi hakkında bir anlayışa sahip olması, ikinci olarak pozisyonun gerektirdiği nitelikler, avantajlar ve dezavantajları hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olması, son olarak ise bu bilgi ve tecrübeleri doğru zamanda ve doğru yerde değerlendirip uygulaması gerektiğini tespit etmiştir.

Naville (1949) “Kariyer rehberliği teorisi” başlıklı çalışmasında, cinsiyetin meslek seçimini etkilediğini, erkeğin avcı ve savaşçı, kadının toplayıcı olduğunu, bilhassa kadınların

verimliliği temsil ettiği topluluklarda hem çocuk yetiştirme hem de hayvan ve bitki yetiştirme işlerine uygun olduğunu ifade etmiştir.

Blau vd. (1956) “Meslek seçimi: Kavramsal bir çerçeve” başlıklı çalışmasında, bireylerin meslek tercihlerinde toplumsal yapının sosyal ve mali bir çerçeve sunduğunu, bu durumun bireylerin kişilik gelişimlerini etkilediğini belirlemişlerdir.

Roberts (1977) “Kariyer rehberliğinin sosyal koşulları, sonuçları ve sınırlılıkları” başlıklı çalışmasında, mesleklerin hiyerarşik bir yapısı olduğunu, bireylerin aldıkları eğitimin yeterliliğinin, ebeveynlerinin mesleki statüsünün, bölgesel iş fırsatlarının yapısının, toplumsal sınıf farklılıklarının meslek seçim sürecini etkilediğini saptamıştır.

Whiston ve Keller (2004) “Köken ailenin kariyer gelişimi üzerindeki etkileri: Bir inceleme ve analiz” başlıklı çalışmasında, bireyin eğitiminin ailesinin sosyoekonomik ve gelir durumundan etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Gati (1998) “Tercihleri ortaya çıkarmak ve daha iyi bir kişi-çevre uyumu için meslekleri karakterize etmek için kariyerle ilgili yönleri kullanmak” başlıklı çalışmasında, kadınların ve erkeklerin fiziksel ve psikolojik özelliklerinde önemli farklılıklar olduğunu ve toplumda yapılan mesleklerde bir denge bulunmadığını, eğitilmiş kadınların bile bu dengenin sağlanmasını başaramadığını belirlemiştir.

Jhonson (2000) “Okulun kariyer ile ilgisi: öğrenci farkındalığı üzerine bir çalışma” başlıklı çalışmasında, öğrencilerin meslek tercihinde ustalaşma sürecinin önemli olduğunu, mesleki özellikler açısından bilgi düzeylerinin yeterli olduğunu saptamıştır.

Milkovich ve Anderson (1997) “Kariyer planlama ve yönetimi” başlıklı çalışmasında, bireylerin meslek hayatını planlamada ideallerini belirlemesini, hedeflerine ulaşmada sürenin ve gidişatın belirlenmesini sağlayacak eğitim-öğretim faaliyetlerinin düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Hopkins ve Reynolds (2001) “Okul gelişiminin geçmişi, bugünü ve geleceği: Üçüncü yaşa doğru” başlıklı çalışmasında, bireyin gelecek ve kariyer tasarlama aşamasında öğrenim biçiminin, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçları anlama yeteneklerinin, kendini keşfetme şeklinin önemli olduğunu tespit etmişlerdir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntem ve gereçleri hakkında bilgiler sunulmuştur. Araştırmanın modeli, araştırmanın felsefi varsayımı ve yorumlayıcı çatısı, araştırmanın deseni, araştırmanın grubu, veri toplama araçları, araştırmanın geçerlik-güvenirlilik çalışması, verilerin toplanması ve verilerin analizi konularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemine dayalı bir model ile yürütülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Nitel araştırma, bütüncül, derinlemesine açıklamalar sağlayan ve dış dünyanın belirsizliğini, ilişkisini, genelleyci doğasını yansıtmaya çalışan çeşitli araştırma yöntemlerini içine almak için kullanılan bir terimdir (Frey, 2024). Bu yöntem belirli bir etkileşim veya bağlam etkeni olan olguları kendi kendine tanımlama gayreti olarak anlandırılmaktadır (Patton, 1999).

Nitel araştırma yürütecek olan araştırmacı, nitel araştırma yöntemlerini ve araştırmada kullanacağı yaklaşımı her yönüyle iyi bilmelidir (Tekindal ve Arsu, 2020). Bu araştırmanın alt problemlerini en iyi aydınlatacak nitel araştırma yaklaşımının ise sıklıkla kullanılan görüşme yöntemi olmasına karar verilmiştir (Berg ve Lune, 2019). Görüşme yöntemi araştırmaya dahil edilen katılımcılar ile söyleşi şeklinde yüz yüze yapılan görüşmelerdir (Kümbetoğlu, 2005).

Nitel araştırma mecazi olarak anlatılırsa çok farklı renk malzemelerinin birleşmesi sonucu girift bir kumaşa benzer. Bununla birlikte nitel araştırma, yapılan varsayımlar neticesinde kişiler veya grupların tanım olarak sosyal ya da insan sorusuna ve bu sorudan elde edilen anlamlara değinerek, araştırmacıların belirlemiş oldukları problemlerin kontrol edilmelerini sağlayarak, kuramsal bakış açısı ve yorumlayıcı kullanımı ile başlar. Nitel araştırmacılar, sorunu çözmek amacıyla kişilere ve belirlemiş olduğu konuma göre doğal ortam verilerini analiz ederek tümdengelim ve tümevarım yöntemleri ile örüntü ve temalar oluştururlar (Creswell, 2013). Pozitif bilimlerde nitel araştırma, yorumlamaya özgü olarak nicel araştırma yönteminden ayrıdır. Bu sebeple her insana özgü özelliklerin derinliklerine odaklanır. Bununla birlikte yorumlamalardan ziyade bilginin derinliği ve özgünlüğünün önemini vurgulayan nitel araştırmada, büyük örneklem yerine daha küçük gruplardan elde edilen özgün veriler değerlendirilir (Baltacı, 2019).

3.2. Araştırmanın Felsefi Varsayımı ve Yorumlayıcı Çatısı

Çalışmada nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan ve araştırmacıya rehberlik ederek araştırmanın yönünü belirlemede yardımcı olan felsefi varsayımlardan epistemolojik varsayım kullanılmıştır. Buna ek olarak araştırmanın yorumlayıcı çatısı bakımından sosyal yapılandırmacılık çatısı kullanılarak araştırma sürecinin samimi bir ortamda yürütülmesi sağlanmıştır. Araştırma sürecinde epistemoloji felsefi varsayımı ile sosyal yapılandırmacılık çatısı bağlantılı şekildedir. Epistemoloji felsefi varsayımına göre, araştırmacı araştırmaya katılan bireylerle olabildiğince yakın davranışlar sergileyerek onlarla ilgilenir ve katılımcıların samimi davranmasını sağlar, yaşadıkları ortamı ve nasıl bir yaşam sürdüklerini bilerek araştırmayı yürütür. Sosyal yapılandırmacılık çatısında ise katılımcılar ile etkileşim içerisinde paylaşımlarda bulunarak çalıştıkları ortamlar tarihi ve kültürel açıdan anlaşılmasına çalışılır (Creswell, 2013).

3.3. Araştırmanın Deseni

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) araştırma deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni bireyin etrafında varlığını bildiği ama derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde anlam yükleyemediği olgularla ilgilenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Nitel araştırma desenleri, yapılacak araştırma yaklaşımını tayin etmek ve farklı aşamaların, belirlenen yaklaşım yardımıyla her yönden birbirini tamamlayan bütün olmasına yön gösteren bir uygulama şekli olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Özellikle nitel araştırma yöntemleri içinde etnografi, kuram oluşturma gibi daha çok zaman, deneyim isteyen nitel araştırma yaklaşımlarına göre fenomenolojik yaklaşım, araştırmacılar tarafından daha uygulanabilir olarak nitelendirilmektedir (Creswell, 2013). Nitel araştırma, insanın kendi potansiyelini anlaması, sırlarını çözmesi ve çabasıyla inşa ettiği sosyal yapı ve sistemlerin derinliklerini keşfetmek için geliştirdiği bilgi üretme biçimlerindedir. Nitel yöntemle desenlenmiş araştırmalarda incelenen olay veya olgu hakkında derin bir algıya ulaşma gayreti söz konusudur (Morgan, 1996). Fenomenoloji, insanların belirli bir fenomen veya kavramla ilgili anlayışlarını, duygularını, bakış açıları ve algılarını ifade etmelerini sağlayan ve bu fenomeni nasıl deneyimlediklerini tanımlamak için kullanılan nitel araştırma desenlerindedir (Rose vd., 1995). Bu da çalışmacının esnek olmasını, elde ettiği verilere göre çalışma akışını sil baştan biçimlendirmesini, hem araştırma deseninin belirlenmesinde hem de elde edilen verilerin analizinde tümevarıma dayanan bir strateji izlemesini gerektirir (Yıldırım ve Şimşek,

2021). Bu amaçtan hareketle fenomenoloji, yirminci yüzyılın başından beri yaşanan deneyimi anlamlandırmaya çalışan felsefi bir hareketten doğmuştur (Wilson, 2014). Bu araştırmada fenomenoloji deseninin kullanılma sebebi, araştırmaya katılan subayların deneyimlerinin araştırılması ve söz konusu deneyimler neticesinde detaylı bilgilere ulaşmaktır.

3.4. Araştırmanın Grubu

Araştırmanın grubunu yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan, JGK bünyesinde 2016 yılından itibaren subay olmaya hak kazanan, 2 yıl subay eğitimi sonrasında göreve başlayan, 2018-2019-2020 Dönemlerinde Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Subay Okulu'ndan mezun olan ve halen görev yapmakta olan toplam 16 subay (9 Erkek, 7 Kadın) oluşturmuştur.

Araştırma konusunun yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini seçmesine ilişkin görüşlerinin incelenmesi bakımından; belli bir grubun hedeflenmesi, araştırmacının da bu gruba ait bilgilere ayrıntılı bir şekilde ulaşmak istemesi örneklem seçimine yön vermiştir. Bununla birlikte araştırmacı nitel araştırmalarda en fazla yararlanılan olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan amaçlı örnekleme yönteminden (Merriam, 2022) ve bu amaçlı örnekleme yöntemlerinde en çok kullanılan ve araştırmalara yön veren maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminden faydalanmıştır (Altındış ve Ergin, 2018). Amaçlı örnekleme yöntemlerinde sık sık kullanılan maksimum çeşitlilik örneklemesinde araştırmacının gayesi, izafi olarak ufak bir örneklem şekli oluşturarak olaya taraf olabileceği düşünülen kişilerin farklılığını en yüksek dereceye yansıtmaya çalışmak ve farklılık gösteren koşullar arasında ne tür benzerlik ve farklılıkların olduğunu belirtmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu yöntem de araştırmacı tarafından elde edilecek bilgileri anlayabileceği, hayal gücü elde etmek istediği ve birçok bilgiyi öğrenilebileceği bir örneklem tercihinin kaçınılmaz olduğu varsayımına dayanır (Merriam, 2022). Patton (1999)'a göre amaçlı örnekleme modelinde araştırmacı zenginleştirdiği bir bilgiyi elde ettiği varsayımını düşündüğünde, olaylara derinlemesine bakarak daha detaylı çalışma imkanı sağlar.

Nitel araştırmalarda çoğunlukla genelleme yoktur. Bu nedenle, araştırmaya katılan bireylerin tercihleri araştırmacının ortaya koyduğu kriterlere göre şekil alır. Bu çalışmada fenomenoloji deseni kullanılarak, araştırmaya katılan bireyleri seçerken ortaya koyulan kriterler dayatılmamaktadır. Buna ek olarak fenomenolojik olarak düşünmede büyük rol oynayan etmen, araştırmada kullanılan asıl olguyu anlatabilecek veya kullanılan olguyu verimli

şekilde öğrenmede katkıda bulunabilecek kişileri belirlemektir (Neuman, 2012; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu araştırmaya katılan bireylerin spor bilimleri alanından mezun ve subaylık mesleğini icra eden kişiler olması, araştırma konusu gereği amaçlanan olguya en iyi şekilde varılması ve araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğinin yüksek tutulması adına verilere ulaşılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan subayların takma isim kodları, cinsiyetleri, yaşları, rütbeleri, görev süreleri, öğrenim durumları ve görüşme tarihleri Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma grubunu oluşturan subayların takma isim kodlarına, cinsiyetlerine, yaşlarına, rütbelerine, görev sürelerine, öğrenim durumları ve görüşme tarihine ilişkin bilgilerin dağılımı

Kodlar	Cinsiyet	Yaş	Rütbe	Görev Süresi	Öğrenim Durumu	Görüşme Tarihi
S1	Erkek	32	Üsteğmen	7	Lisans	7.11.2024
S2	Erkek	28	Üsteğmen	5	Lisans	7.11.2024
S3	Erkek	25	Üsteğmen	5	Lisans	12.11.2024
S4	Erkek	34	Üsteğmen	7	Lisans	12.11.2024
S5	Erkek	29	Üsteğmen	5	Yüksek Lisans	12.11.2024
S6	Erkek	27	Üsteğmen	5	Lisans	15.11.2024
S7	Erkek	33	Üsteğmen	7	Lisans	15.11.2024
S8	Erkek	32	Üsteğmen	5	Yüksek Lisans	2.12.2024
S9	Erkek	32	Üsteğmen	6	Yüksek Lisans	2.12.2024
S10	Kadın	30	Üsteğmen	5	Yüksek Lisans	10.12.2024
S11	Kadın	27	Üsteğmen	5	Lisans	10.12.2024
S12	Kadın	31	Üsteğmen	6	Lisans	18.12.2024
S13	Kadın	26	Üsteğmen	5	Lisans	20.12.2024
S14	Kadın	29	Üsteğmen	5	Lisans	24.12.2024
S15	Kadın	30	Üsteğmen	6	Lisans	24.12.2024
S16	Kadın	32	Üsteğmen	7	Yüksek Lisans	27.12.2024

Tablo 3.1. incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet bakımından 9'unun erkek, 7'sinin kadın, yaş aralığının 25 ile 34 yaş arasında, 16'sının da üsteğmen rütbesinde, görev sürelerinin 5 ile 7 sene arasında olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durumu bakımından 11 subayın lisans, 5 subayın ise yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ve “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanılmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sorular katılımcıya yöntemli ve uygun bir düzende sorulur, ancak araştırmacı bu sırayı değiştirebilir. Örneğin araştırmacı sorulan sorulara kısa yanıtlar almaları durumunda görüşmeye katılan kişilere ayrıca farklı sorular sorarak, cevapların kapsamını derinleştirebilir (Berg ve Lune, 2019). Görüşme yoluyla, tecrübe, davranış, fikirler, düşünceler, tefsirler ve bilinçsel algılar veya reaksiyon gibi tanıklık edilemeyen durumlar anlaşılmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Görüşme yöntemi, belirli araştırma çeşitleri için veri elde edilmesinin yanında, bilgilerin belirli hipotezlere dayandırılmasında oldukça etkili bir yöntemdir (Berg ve Lune, 2019). Ayrıca katılımcıların yöneltilen soruları rahat, doğru ve dürüst bir biçimde cevaplamalarını sağlamak araştırmacının başlıca görevi (Yıldırım ve Şimşek, 2021) olduğundan katılımcılara bu ortam sağlanmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Veri toplamanın temel adımında katılımcı subayların, “Cinsiyet, Yaş, Rütbe, Görev Süresi, Öğrenim Durumu” bağımsız değişkenlerine yönelik soruların bulunduğu Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır.

3.5.2. Görüşme Formu

Yapılan araştırma kapsamında “Görüşme Formu” oluşturulmadan önce, araştırmacıya farklı şekillerde imkanlar sağlanmak için Necmettin Erbakan Üniversitesi e-kütüphane modülünden Akademim, Turcademy, Yöktez, Web of Science, SAGE, Scopus, Science Direct gibi veri tabanları kullanılarak çeşitli nitel araştırmalar taranmış ve uzman görüşlerine de başvurarak araştırmanın konusuna hizmet edecek yarı yapılandırılmış görüşme soruları oluşturulmuştur.

Görüşme formunun oluşturulması aşaması ve oluşturulan formun uygulanması aşamasından sonra, araştırma kapsamında bireylerle görüşmeler planlanmış, araştırma kapsamında hazırlıklar planlanmış ve bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamaların tümü tek tek dikkatli bir şekilde incelenmesi gereken, geçerli ve güvenilir veriler elde etmede büyük önem arz eden noktalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Araştırma kapsamında hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formunda, subaylara yöneltilen açık uçlu sorular şu şekildedir;

- Subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler nelerdir?
- Subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir?

- Subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi vardır?
- Subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin nasıl bir etkisi vardır?
- Subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın nasıl bir rolü vardır?

3.5.3. Görüşme Formunun Hazırlanması

Nitel araştırma yöntemlerinden görüşmenin gerçekleştirilmesi amacıyla hazırlanan görüşme formunun geliştirilmesi aşamasında alan yazın taranmış, araştırmanın alt problemlerinin analizi yapılmış ve bu alt problemlerin cevaplanabilmesi için hangi tür verilere ihtiyaç duyulduğu araştırılmıştır. Görüşmede katılımcılara sorulacak soruların anlamlı ve düzenli bir sırada olmasına, soruların basit ve yönlendirme olmayacak şekilde hazırlanmasına, kısa ve genel cevaplı sorulardan uzak durulmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca sorulacak olan sorular tek tek “gerekli”, “düzeltilmeli” veya “gereksiz” biçiminde aşamalandırılmış ve uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda değerlendirilmeye alınmış ve 10 maddelik soru havuzu oluşturulmuştur.

3.5.4. Görüşme Formunun Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması

Geçerlik testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini diğer özelliklerle karıştırmadan ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Başka bir deyişle ölçme sonuçlarının geçerliği, amaçlanan ölçmenin gerçekleştirilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2020).

Nitel araştırmada geçerlik, araçların, süreçlerin ve verilerin tutarlılığı anlamına gelir. Araştırma sorusunun istenen sonuç için geçerli olup olmadığı, araştırma sorusunun yanıtlanması için yöntemin seçimi, yöntem için tasarımın geçerliği, örnekleme ve veri analizinin uygunluğu niteliksel bir çalışmanın geçerliği bakımından üzerinde durulması gereken önemli aşamalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Nitel araştırmada geçerlik araştırmaları, uygulanan araştırmanın kesinliğinin ve yapılabilirliğinin garanti edilmesi amacıyla yürütülen süreçlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin gerçek hayatla olan uyumlu ilişkisi kesinlik olarak tanımlanabilir. Öte yandan, elde edilen verilerin diğer görüşlere nasıl yapılabilirliği kesinlik olarak belirtilebilir (Arastaman vd., 2018). Nitel araştırma geçerliğinin, araştırmada kullanılan araç ve gereçlerin, araştırmada geçen zamanların ve bulguların aynı olduğunu ifade eder. Niteliksel bir çalışmanın geçerliliği araştırmada kullanılan soruların araştırma sonucuna uygun olup olmadığı, araştırma sorusuna cevap vermek için kullanılan

yöntem tercihi, yöntem tasarımı, örnekleme ve araştırmada elde edilen bulguların analizinin uygunluğu gibi önemli aşamalardan geçmelidir (Leung, 2015).

Nitel araştırmalar ile nitel araştırmalar arasındaki geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları arasında önemli bir ayrım vardır. Nitel araştırmalarda iç geçerlik için "inandırıcılık", dış geçerlik için "aktarılabirlik", iç güvenilirlik için "tutarlılık" ve dış güvenilirlik için "teyit edilebilirlik" kavramları kullanılmaktadır. Nitel araştırmaların aktarılabirliğini ve inandırıcılığını sağlamak için belirli bir zamanın geçmesi gerekir. Araştırmada elde edilen uygun bulguların geçerlik kazanması için uygun etkileşim inandırıcılık, elde edilen bulguların başka görüşlerle bağlantılı olarak hangi düzeyde değiştirilebileceği aktarılabirlik olarak adlandırılır (Yıldırım ve Şimşek, 2021; Patton, 2018).

Inandırıcılık (İç Geçerlik)

Araştırmaya katılan bireylerin sorulan sorulara vermiş oldukları cevapların doğru olduğu ve anlaşılabilir şekilde aktarılması inandırıcılık (iç geçerlik) olarak adlandırılır. Görüşme formuna son hali verildikten sonra uygulanacak olan örnekleme benzer 4 katılımcı ile görüşülerek tepkileri ölçülmüştür. Deneme sonunda, görüşme formunun işleyişinde sorun olmadığı ve belirlenen sorulardan uzman görüşleri de dikkate alınarak araştırmanın amacına uygun olan en uygun 5 soru tercih edilmiştir. Bu süreçte, araştırma kapsamında inandırıcılık (iç geçerlik) ilkesini arttırmak amacıyla spor bilimleri alanından 3 akademisyen (1 Prof. Dr., 2 Doç. Dr.), ölçme ve değerlendirme alanından 2 akademisyen (1 Prof. Dr., 1 Doç. Dr.), Türkçe eğitimi alanından 1 akademisyen (1 Dr. Öğr. Üyesi) görüşme formunu içerik açısından değerlendirerek dönütler sunmuşlardır. Öte yandan araştırma alanının ve olgunun araştırmacının bulunduğu ortamla bağlantılı olması, geniş zamanlı gözlemleri ve doğal ortam veri toplama sürecini kolaylaştırmıştır. Araştırmaya katılan bireylere, görüşme kapsamında elde edilen bilgilerin bilimsel araştırmalar için kullanıldığı, bunun dışında kullanılmayacağı, gerçek olan isimlerin takma isimlerle ifade edileceği bildirilerek araştırma kapsamında sorulara doğru bilgilerin alınması sağlanmıştır (Gülcemal, 2020).

Araştırmaya katılan bireylerden edinilen veriler çerçevesinde; doğru kodlama ve analiz yapılmış, araştırmacının herhangi bir müdahalesi olmadan raporlamada yanlılık aza indirilmiştir. Öte yandan araştırma doğal ortamda yürütülerek gözlemler uzun bir zaman diliminde yapılmıştır. Ayrıca araştırma bulgularında görüş birliği sağlamak amacıyla 2 akademisyenle (2 Doç. Dr.) görüşülerek geri bildirimler ışığında önlemler alınmıştır.

Aktarılabirlik (Dış geçerlik)

Nitel araştırmalarda aktarılabirlik (dış geçerlik) yürütölen araştırmanın bulgularının aynı koşullar ve ortamlarda geçerli olması anlamına gelir. Bu koşullarda geğer anlamda genelleme yapmak nitel araştırmalarda elverişli değerdir. Bununla birlikte genellemeler sadece yaşanmış olaylar ve geğer deneyimler üzerine yapılabilir (Yıldırım ve şimşek, 2021). Nitel araştırmalarda ortaya çıkartılacak olan sonuçların her koşulda aynı sonuçları vermeyeceği, üzerinde çalışılan araştırmanın ve aynı koşulu sağlayan araştırmaların değerinin düşeceği fikri ortaya atılamaz. şayet araştırmada elde edilen bulgular ve sunulan veriler arasında tutarlılık söz konusu ise araştırmanın güvenilir olduğu rahatlıkla ifade edilir (Merriam, 2018). Bundan dolayı nitel çalışmalarda geçerlik, araştırmada ele alınan verilerin anlam ve sonuç olarak ne derece bütönlük sağladığıyla ilgilidir (Göler vd., 2013). Bu kapsamda araştırmaya dahil edilen katılımcıların halihazırdaki görev yerlerinin teröre müzahir olmayan bölgelerde olmasına dikkat edilmiştir. Bunun yanı sıra, yanlılığı en aza indirmek ve sonuçların aktarılabirliğini sağlamak için katılımcılardan alıntılar yaparak verileri yorumlamıştır. Ayrıca aktarılabirliği sağlamak amacıyla, araştırmanın amacı, yöntemi, deseni, veri toplama yöntemi, verilerin analizi ve araştırmaya katılan bireylerin belirlenme süreçleri detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

Tutarlılık (İ Güvenirlik)

Nitel araştırmalarda araştırma yapan bireylerin aynı olaylara farklı anlamlar katabileceği ve bu anlamların çeşitlilik gösterebileceği ifade edildiğinden, planlamada hayati olan durum, araştırma sonuçlarının verilerle uyumlu olması ve araştırma yapan bir başka bireyin de benzer sonuçları elde etmesidir. Bu kapsamda, araştırma sürecinde, yapılan görüşmelerin tutarlılığını artırmak amacıyla ses kayıtları alınmış ve alınan ses kayıtları aynı şekilde yazıya aktarılmıştır. Bununla birlikte, kazanılan verilerin güvenilirliğini artırmak için araştırmayla bağlantısı olmayan uzmanlara da kodlama yaptırarak görüşmelerden elde edilen veriler araştırmacının elde ettiği kodlarla karşılaştırılmış, benzer olup olmadığı test edilmiş ve büyük ölçüde benzer olduğu belirlenmiştir (Gölcemal, 2020). Güvenirlik kavramı nitel çalışmalarda tutarlılık kavramıyla yüksek oranda ilişkili olduğu için önemlidir (Merriam, 2018).

Teyit Edilebilirlik (Dış Güvenirlik)

Nitel araştırmalarda nesnellik olgusunu çalışmalara tümüyle yansıtmanın mümkün olmadığı yönünde bir görüş hakimdir. Bundan dolayı, araştırmaya katılan bireylerin teyidi, nitel araştırmanın güvenilirliğinin artmasında hayati değere sahiptir. Araştırmacı verilerin toplanması,

analiz edilmesi ve yorumlanmasında aktif rol oynayacağından, bu süreçte duygu ve düşüncelerini araştırma sonuçlarına dahil etmesi riski yüksektir. Bu problem doğrultusunda araştırmacının kendi duygu ve düşüncelerinden arınmış ve nesnel bir şekilde araştırmasını yürütmesi teyit edilebilirlik (dış güvenirlilik) açısından önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk vd., 2016). Bu bağlamda, araştırmacı katılımcılar ile gerçekleştirdiği görüşmeler esnasında yönlendirme veya ipucu gibi davranışlardan kaçınmış ve elde edilen verileri uygun bir şekilde sağlamıştır. Araştırmacı görüşmeler neticesinde elde ettiği ses kayıtlarını alanında uzman ve tarafsız iki akademisyene incelettikten sonra elde edilen verilerin uygunluğu ölçülmüştür. Daha sonra söz konusu iki akademisyen (2 Doç. Dr.) tarafından oluşturulan tema ve kodların uygunluğu katılımcılar tarafından test edilerek doğrulanmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 20/09/2024 Tarih ve 2024/722 Karar No'lu onayı alınmıştır. Daha sonra araştırmacı tarafından hazırlanan ve geliştirilen yarı yapılandırılmış "Görüşme Formu"nun uygulanmasında katılımcılardan randevu ve izin alınarak 2024 yılı Kasım ayı içerisinde başlanılmış ve Aralık ayı içerisinde sonlandırılmıştır. Görüşmeler katılımcıların gönüllülük esasına göre kendi buldukları şehirlerde ve rahat ortamlarda gerçekleştirilmiştir.

Yapılan görüşmeler, araştırmaya katılan kişilerden izin alınarak ve bilgilerin kaybını en aza düşürmek amacıyla ses kayıt yapabilen aletler aracılığıyla kaydedilmiş, bu durum araştırma konusunda önemli kolaylıklar sağlamıştır. Görüşmeler yaklaşık 15-20 dk zaman almıştır. Araştırma başında ve sonunda katılımcılar açısından etik sebeplere yol açılacağı düşünülen sorunların giderilmesi amacıyla araştırmanın sadece bilimsel bağlamda kullanılacağı ve kişisel verilerin korunduğu, ses kaydının araştırmacı dışında kimsede bulunmayacağı, isimlerinin ses kaydı ve word dosyası dahil hiçbir şekilde belirtilmeyeceği, takma isimler kullanılacağı anlatılmıştır. Araştırmaya konu olan tüm ana veriler saklanmıştır.

3.7. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırma kapsamında araştırmacı veri toplama sürecinde sahada olarak kişiler ve gruplarla doğrudan temaslar kurarak orada olup biten her şeyden haberdar olmalıdır. Ayrıca araştırmacı sahada katılımcı rolü üstlenmişse bunu açıkça belirtmelidir. Sonuç olarak

araştırmacı sahada geçirdiği zaman diliminde şahsi görüş ve varsayımlarının veri toplama ve analiz sürecine etki etmemesine zen göstermelidir (Yıldırım ve şimşek, 2021).

Araştırmacının subaylık mesleğine aktif olarak devam etmesi, araştırmanın örneklem grubunda bulunan subaylarla paydaş olduğunun bilinmesi, yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun subaylar açısından subaylık mesleği tercih mi zorunluluk mu probleminin ortaya çıkartılması, bu fikirlere yönelik problemlerin bulunması ve bu problemlere özgü üzümlerin belirtilmesi, katılımcılara yöneltilen soruların samimi şekilde cevaplanması araştırmanın modelini oluştırmada önemli rol oynamıştır. Ayrıca araştırmacının da spor bilimleri fakültesinden mezun olması ve halihazırda subaylık mesleğini yapıyor olması sebebiyle sözü edilen felsefi varsayım ve yorumlayıcı çatıdan faydalanılmıştır. Bu nedenle, her iki yaklaşımda da geçerlik, araştırmacı ve araştırılanın birlikte çalışması yoluyla inşa edilmiş ve kişisel deneyimler bu geekliği şekillendirmiştir.

3.8. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler MAXQDA 24.9 programı vasıtasıyla içerik analizi yapılarak zmlenmiştir. Araştırma esnasında icra edilen görüşmeler neticesinde alınan verilerden anlamlı bir sonuç elde etmek amacıyla görüşmeler değiştirilmeden elektronik ortama aktarılmış, düzenli bir şekilde yazılı metin haline getirilmiştir. Görüşmelere katılan JGK subaylarına (9 Erkek, 7 Kadın) kişisel verilerin gizliliği bakımından takma isimler verilmiştir (Tablo 1).

Veri analizinde katılımcılardan elde edilen verileri ele almak, yorumlamak, anlamlandırmak ve sonuçlandırmak imkansız gibi gözükebilir. Ancak bu tür konularda karmaşıklıktan ziyade parça parça çalışılması sürec açısından verimli olacaktır (Bogdan ve Biklen, 1992).

İçerik analizinde, katılımcılar araştırmada kullanılan materyalleri incelerler. Genel anlamda bunlar yazılı veriler ve elektronik araçlara kaydedilen iletişim verileridir. İçerik analizi, yazılı verilerden veya diğer kayda değer verilerden sürdürülebilir ve anlamlı ifadeler çıkarmak amacıyla kullanılan bir araştırma biçimidir (Krippendorff, 2018). İçerik analizi tümevarım araştırma modeli olduğu için araştırma konusunu derinlemesine inceler. Kodlama yoluyla bulguların derinliklerinde bulunan etmenleri ve bu etmenler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkartır. Araştırmacı topladığı belirleyici ve kapsamlı bulguları referans alarak probleme ilişkin

verileri keşfetme, bulunan verileri anlamlı hale getirme, dolayısıyla elde edilen bulgulardan kuram oluşturma ve doğrulama çabasıdır (Baltacı, 2019; Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Araştırma konusunda bütün bu çalışmalar araştırmacı tarafından kapsamlı ve dikkatli şekilde incelenerek yürütülmüş, katılımcıların söyledikleri her kelime ya da cümle harfi harfine analiz edilerek kodlar oluşturulmuştur. Bu kodlar kod defterine yazılmıştır ve birbiriyle bağlantılı olan kelimeler birleştirilerek anlam kalabalıklığı yok edilmiştir. Oluşturulan bu bulgulardan anlamlı olan kodlar birleştirme yapılarak temalar oluşturulmuştur.

Verilerin güvenilirlik hesaplaması Miles ve Huberman (1994)'ın formülü yoluyla hesaplanmıştır.

$$\text{Görüş birliği sağlanan tema} / \text{Görüş birliği} + \text{Görüş ayrılığı sağlanan tema} \times 100$$

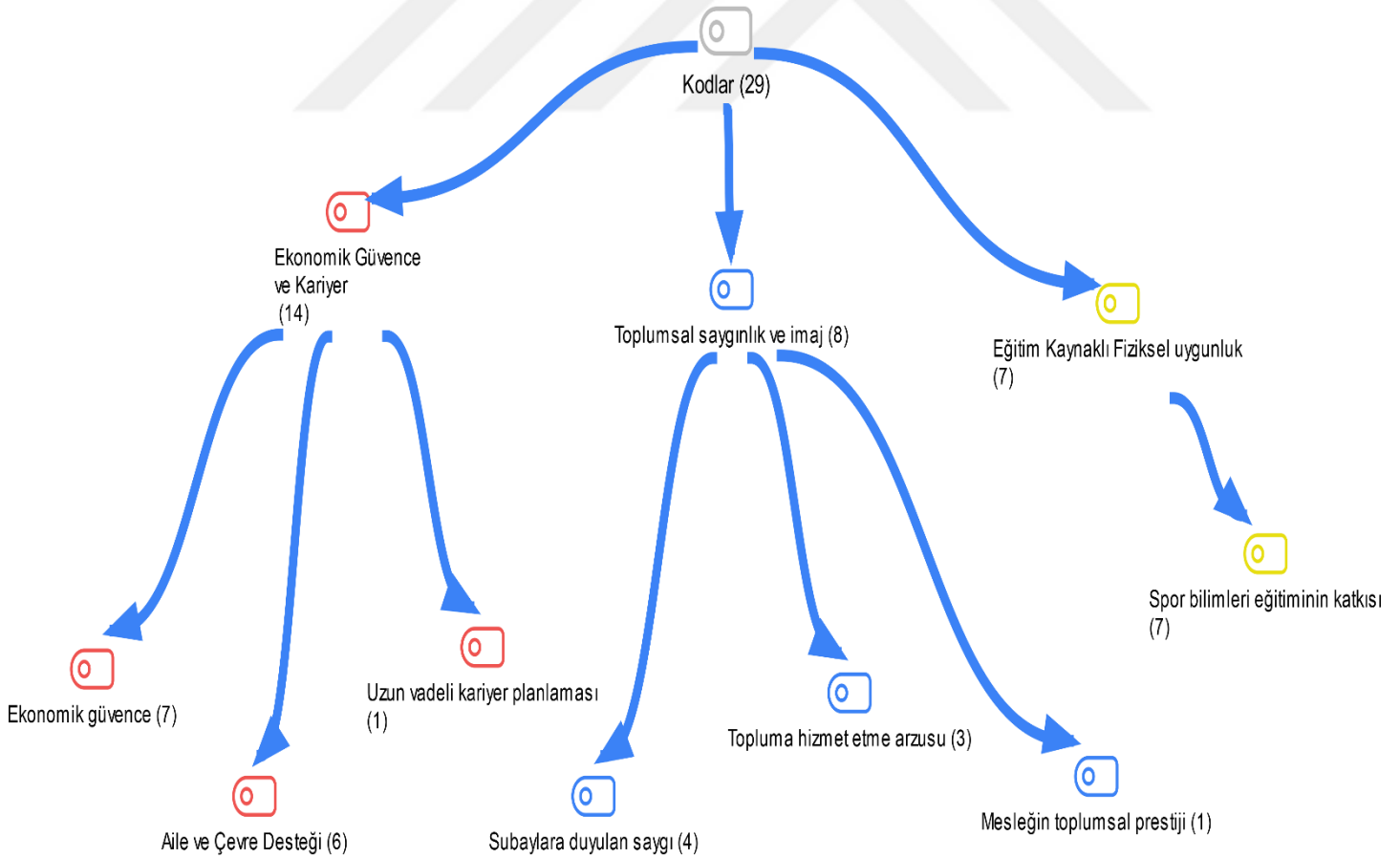
Kodlamayı yapan uzmanlar arasındaki uygunluğu test etmeye yönelik olan yukarıdaki formülün sonucunun %85 ve daha yüksek olması beklenmektedir (Miles, Huberman ve Saldana, 2020). Formülün uygulanması sonrasında 40 koddan 38'i kabul edilmiş, kodlamaların uygulanması konusunda $38/40 \times 100 = 95$ oranında görüş birliğine varılmıştır. Üzerinde görüş birliği sağlanamayan 2 kod, diğer uygun kodlarla birleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında nitel verilerin çözümlene neticelerine dayalı bulgulara yer verilmiştir. Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan subayların subaylık mesleğini tercih mi yoksa zorunluluk nedeniyle mi seçtiklerine ilişkin görüşlerini keşfetmektir.

Tablo 4.1. Katılımcıların subaylık mesleğini tercih etmelerinde etkili olan sebepler nelerdir sorusuna yönelik görüşlerine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	Katılımcılar	Frekans
Ekonomik Güvence ve Kariyer	Ekonomik güvence	S ¹ , S ² , S ⁶ , S ⁸ , S ⁹ , S ¹⁵ , S ¹⁶	7
	Aile ve çevre desteği	S ¹ , S ² , S ⁵ , S ⁷ , S ¹⁰ , S ¹² ,	6
	Uzun vadeli kariyer planlaması	S ¹⁰	1
Toplam			14
Toplumsal Saygınlık ve İmaj	Subaylara duyulan saygı	S ³ , S ¹¹ , S ¹³ , S ¹⁴	4
	Topluma hizmet etme arzusu	S ³ , S ⁹ , S ¹²	3
	Mesleğin toplumsal prestiji	S ⁶	1
Toplam			8
Eğitim Kaynaklı Fiziksel Uygunluk	Spor bilimleri eğitiminin katkısı	S ⁴ , S ⁵ , S ⁶ , S ⁸ , S ¹⁰ , S ¹¹ , S ¹²	7
Toplam			7



Araştırmaya katılan subayların subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler nelerdir sorusuna yönelik görüşleri tekrar sıklığına göre: “*Ekonomik Güvence ve Kariyer* (f:14)” teması altında, “*Ekonomik güvence* (f:7)”, “*Aile ve çevre desteği* (f:6)”, “*Uzun vadeli kariyer planlaması* (f:1)”, “*Toplumsal Saygınlık ve İmaj* (f:8)” teması altında; “*Subaylara duyulan saygı* (f:4)”, “*Topluma hizmet etme arzusu* (f:3)”, “*Mesleğin toplumsal prestiji* (f:1)” “*Eğitim Kaynaklı Fiziksel Uygunluk* (f:7)” teması altında; “*Spor bilimleri eğitiminin katkısı* (f:7) kodlarından oluşmuştur. Bu kodlara ilişkin bilgiler ve kodlara verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Tema 1: Ekonomik Güvence ve Kariyer (f:14)

Ekonomik Güvence ve Kariyer (f:14) teması, “*Ekonomik güvence* (f:7)”, “*Aile ve çevre desteği* (f:6)”, “*Uzun vadeli kariyer planlaması* (f:1)” kodlarından oluşmaktadır. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Ekonomik güvence (f:7)

“...Ayrıca, subaylığın sağladığı ekonomik güvence...” S1

“...maddi durumum iyi değildi ve bir an önce meslek sahibi olup para kazanmam gerekiyordu...” S2

“...Ekonomik güvencesi ve sosyal prestiji nedeniyle subaylık mesleğini seçtim...” S6

“...Kariyerimde sağlam bir temel ve ekonomik güvence arıyordum subaylık mesleğinde gerek maddi gerekse imkanlar çok fazla olduğundan bana mantıklı geldi...” S8

“...Ayrıca, ekonomik açıdan da güvence sağlıyordu...” S9

“...Bu mesleği seçmemdeki en büyük etken tabii ki de günümüz şartlarına bakıldığında ekonomik bağımsızlık yatıyor...” S15

“...Ben evli ve 2 çocuk babası olarak aileme daha iyi bir yaşam sürdürebilmem için bu mesleği tercih ettim. Gerek maddi gerekse sosyal olarak bayağı imkân sağladı bizlere...” S16

Kod 2: Aile ve çevre desteği (f:6)

“...Akrabalarım arasında çok kişi askeriyede olduğu için bana da özellikle subay olmam konusunda telkinlerde bulundular benim de aklıma yattı ve subaylık sınavlarına girerek bu mesleği edinmenin şerefini yaşıyorum...” S1

“...Subaylık mesleğini seçmemde aslında nişanlımın ve ailemin desteği vardı...” S2

“...Subaylık mesleği, ailemin bana sunduğu bir opsiyondu...” S5

“...Ailem ve çevremdeki insanlar bu mesleği önerdi düşünmeden sınavlarına girdim...” S7

“...Ailemin bu mesleğe adım attığım günden bugüne hep destek verdiler bana...” S10

“...Ailemin de bu mesleği seçmemi teşvik etmesi büyük bir rol oynadı...” S12

Kod 3: Uzun vadeli kariyer planlaması (f:1)

“...Diğer önemli kriter subaylık mesleğinin sunduğu uzun kariyer fırsatları benim için önemliydi...” S10

Tema 2: Toplumsal Saygınlık ve İmaj (f:8)

“Toplumsal saygınlık ve imaj (f:8)” teması altında; “Subaylara duyulan saygı (f:4)”, “Topluma hizmet etme arzusu (f:3)”, “Mesleğin toplumsal prestiji (f:1)” kodlarından oluşmaktadır. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Subaylara duyulan saygı (f:4)

“...küçüklükten bu yana bizler Subay olma hayaliyle büyüdüğümüz için bu süreç benim için hızlı ve heyecanlı olmuştur...” S3

“...Subaylık mesleğinin sunduğu disiplin bir yaşam, toplumda duyulan saygınlık...” S11

“...Subaylık mesleğini seçmemdeki en büyük etken toplumumuzun önem verdiği Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün de mensubu olduğu saygın bir mesleğe ait olmak. Çünkü bu gibi kutsal görevi herkes yapamayacağını düşündüğüm için ve gerek fiziksel gerekse mental olarak hazır bulunuyordum...” S13

“...Benim için subaylık, vatanını savunma ve halkına hizmet etme anlamına geliyor. Bu meslek sadece bir iş değil, bir sorumluluktur. Bu düşünce ile kutsal mesleğe giriş yaptım...” S14

Kod 2: Topluma hizmet etme arzusu (f:3)

“...Ayrıca, topluma hizmet etmek ve ülkeme katkıda bulunmak istiyordum...” S3

“...Bizler vatan ve millet aşkıyla yanıp tutuşan kişiler olduğumuz için subaylık mesleği benim için çok önemli bir yerdedi bu vesileyle topluma ve ülkeye hizmet etme fırsatı sunması benim için çok büyük fırsattı...” S9

“...Subaylık mesleğini seçmemdeki en büyük etken, topluma hizmet etme isteğimdi. Bir askerinin, vatanını savunma ve topluma güvenlik sağlama sorumluluğu vardır ve bu bana büyük bir onur verdi...” S12

Kod 3: Mesleğin toplumsal prestiji (f:1)

“...subayların toplumdaki yeri çok ayrı ve el üstünde tutulan bir meslektir...” S6

Tema 3: Eğitim Kaynaklı Fiziksel Uygunluk (f:7)

“Eğitim Kaynaklı Fiziksel Uygunluk (f:7)” teması altında, “Spor bilimleri eğitiminin katkısı (f:7) kodlarından oluşmaktadır. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Spor bilimleri eğitiminin katkısı (f:7)

“...Üniversitede spor bilimleri okurken askeri eğitime yönlendirildim. Sporcu olmamdan dolayı fiziksel olarak zaten hazır olduğum için subaylık mantıklı bir seçimdi...” S4

“...Ayrıca, subaylık mesleği ile spor bilimleri eğitimim arasında uyum olduğunu düşündüğüm için karar verip seçim yaptım...” S5

“...Ayrıca, fiziksel zorlukları aşabileceğime inaniyordum. Dahası subayların toplumdaki yeri çok ayrı ve el üstünde tutulan bir meslektir...” S6

“...Spor bilimleri mezunu olarak, fiziksel zorlukların üstesinden gelebileceğime inaniyordum...” S8

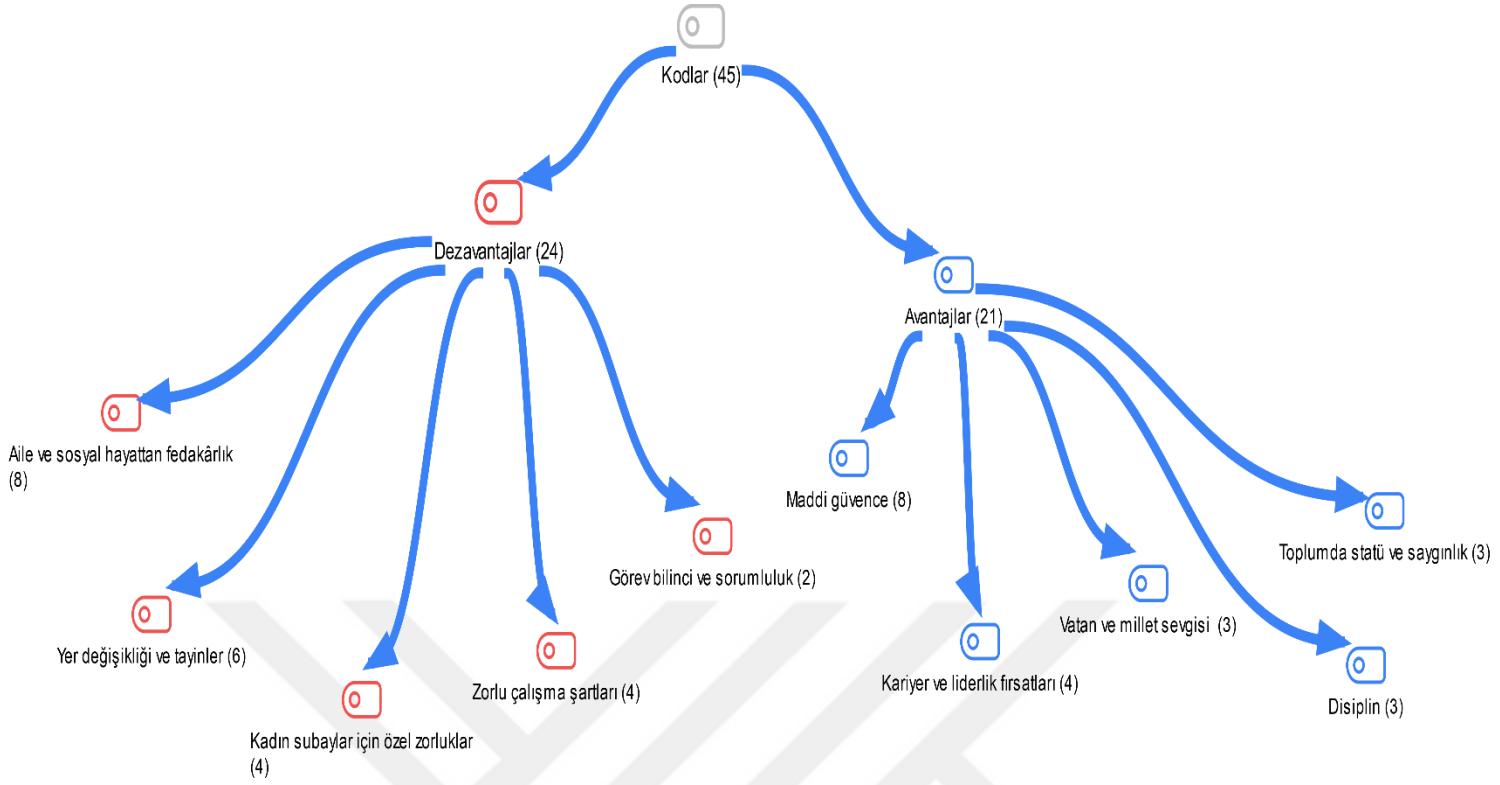
“...Subaylık mesleği bir o kadar saygı duyulan bir meslek ama zorlu görevler ve fiziksel açıdan zorluklara çokça uygundum...” S10

“...spor bilimleri mezunu olduğum için her türlü zorluklarla başa çıkacağıma inaniyordum...” S11

“...Spor bilimlerinin katkısıyla kendimi fiziksel olarak zorlu görevlerde test etmek, stratejik düşünme becerilerimi geliştirmek de önemli motivasyonlardı...” S12

Tablo 4.2. Katılımcıların subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir sorusuna yönelik görüşlerine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	Katılımcılar	Frekans
Avantajlar	Maddi güvence	S ² , S ³ , S ⁷ , S ⁹ , S ¹¹ , S ¹² , S ¹⁴ , S ¹⁵	8
	Kariyer ve liderlik fırsatları	S ³ , S ⁵ , S ⁶ , S ¹¹	4
	Toplumda statü ve saygınlık	S ⁶ , S ⁸ , S ¹³	3
	Disiplin	S ² , S ¹⁴ , S ¹⁵	3
	Vatan ve millet sevgisi	S ⁴ , S ¹⁰ , S ¹⁶	3
Toplam			21
Dezavantajlar	Aile ve sosyal hayattan fedakârlık	S ⁴ , S ⁵ , S ⁷ , S ⁹ , S ¹⁰ , S ¹⁴ , S ¹⁵ , S ¹⁶	8
	Yer değişikliği ve tayinler	S ² , S ³ , S ⁶ , S ⁹ , S ¹² , S ¹⁵	6
	Zorlu çalışma şartları	S ² , S ¹⁰ , S ¹² , S ¹⁵	4
	Kadın subaylar için özel zorluklar	S ⁶ , S ⁸ , S ¹¹ , S ¹³	4
	Görev bilinci ve sorumluluk	S ¹ , S ¹⁰	2
Toplam			24



Araştırmaya katılan subayların subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir sorusuna yönelik görüşleri tekrar sıklığına göre: “Avantajlar (f:21)” teması altında; “Maddi güvence (f:8)”, “Kariyer ve liderlik fırsatları (f:4)”, “Toplumda statü ve saygınlık (f:3)”, “Disiplin (f:3)”, “Vatan ve millet sevgisi (f:3)”, , “Dezavantajlar (f:24)” teması altında; “Aile ve sosyal hayattan fedakârlık (f:8)”, “Yer değişikliği ve tayinler (f:6)”, “Zorlu çalışma şartları (f:4)”, “Kadın subaylar için özel zorluklar (f:4)”, “Görev bilinci ve sorumluluk (f:2)” kodlarından oluşmuştur. Bu kodlara ilişkin bilgiler ve kodlara verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Tema 1: Avantajlar (f:21)

Mesleki Avantajlar (f:21) teması “Maddi güvence (f:8)”, “Kariyer ve liderlik fırsatları (f:4)”, “Toplumda statü ve saygınlık (f:3)”, “Disiplin (f:3)”, “Vatan ve millet sevgisi (f:3)” kodlarından oluşmaktadır. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Maddi güvence (f:8)

“...Subaylık mesleğinin avantajlarından biri, maddi özgürlüğümüzü elimize alıyoruz...” S2

“...Subaylık mesleğinin avantajı, maddi olanaklar...” S3

“...Avantajı şu maddi olarak rahat oldum ve istediğim arabamı aldım...” S7

“...Benim için en büyük avantajı maddiyattır. Bu meslek sayesinde evlilik yaptım ve ev alabildim...” S9

“...Subaylık bana hem ekonomik bağımsızlık...” S11

“...Maddi ve manevi olarak güçlü bir meslek...” S12

“...Avantajları olarak bakılırsa, düzenli bir gelir kaynağı sunuyor...” S14

“...Subaylık mesleğinin avantajları, maddi olarak beni bayağı rahatlatmış...” S15

Kod 2: Kariyer ve liderlik fırsatları (f:6)

“...liderlik olarak avantaj sağladı...” S3

“...Avantajı kariyer sahibi olmak.” S5

“...Avantajlarını sıralayacak olursak, kariyer olarak rahatlatmış beni...” S6

“...hem de güçlü bir kariyer sundu...” S11

Kod 3: Toplumda statü ve saygınlık (f:3)

“...ayrıca ben şu an ilçe jandarma komutanıyım ve protokolde yerim var ayrıca bayağı imkanlardan faydalaniyorum...” S6

“...Rol model olmak güzel...” S8

“...Kadınlar için bu meslek sadece bir iş değil, aynı zamanda bir simge. Kadın subay olarak birçok kişiye ilham olabilmek büyük bir onur...” S11

Kod 4: Disiplin (f:3)

“...ayrıca subaylık bizlere disiplinli bir yaşam sunuyor...” S2

“...disiplinli bir yaşam sunuyor...” S14

“...ayrıca liderlik becerilerini geliştirerek disiplinli yaşama soktu...” S15

Kod 5: Vatan ve millet sevgisi (f:3)

“...Subaylık bana Vatana ve millete hizmet etme imkânı sağladı...” S4

“...Ayrıca, topluma hizmet etmenin verdiği duygusal tatmin de büyük bir avantaj...”

S10

“...Topluma hizmet etmek ve ülkeyi temsil etmek çok büyük bir gurur kaynağı...” S16

Tema 2: Dezavantajlar (f:24)

Dezavantajlar (f:24) teması “Aile ve sosyal hayattan fedakârlık (f:8)”, “Yer değişikliği ve tayinler (f:6)”, “Zorlu çalışma şartları (f:4)”, “Kadın subaylar için özel zorluklar (f:4)”, “Görev bilinci ve sorumluluk (f:2)” kodlarından oluşmaktadır. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Aile ve sosyal hayattan fedakârlık (f:8)

“...Dezavantaja gelirse, zorlu görevlerde evden ve aileden uzak kalmak...” S4

“...Dezavantajı bu olabilir, ailem bana bayağı düşkün olduğu için onlardan ayrı kalmak diyebilirim...” S5

“...Dezavantajı ise sosyal hayat yok denilecek kadardır. Aileden ve evinden uzak kaldığım günlerin sayısı fazla...” S7

“...Dezavantajı ise, eşimden çocuğumdan ayrı kalmak oluyor...” S9

“...ailesinden uzak kalma ve duygusal stres yer alıyor...” S10

“...Ama dezavantajına bakarsak, aile kurmak isteyen biri için fedakârlık gerektiren bir meslek ve aileden uzak kalmayı göze alacak...” S14

“...şu an ve ailemden uzak kalıyorum...” S15

“...Özellikle gece nöbetleri ve uzun süre sevdiklerinden ayrı kalmak, zamanla insanı yıpratabiliyor...” S16

Kod 2: Yer değişikliği ve tayinler (f:6)

“...Ayrıca tayinler yüzünden çevreme pek fazla arkadaşım olmuyor bu durumda üzücü...” S2

“...Dezavantaj olarak ise, ev taşımayı sevmediğimden tayin diyebilirim...” S3

“...Bir de tayin olma süresi çok kısa...” S6

“...aşırı yer değişikliği olduğu için gerek eşim ve ben gerekse çocuğum için akran çevresi olmuyor...” S9

“...ha birde tayin derdi var sürekli yer değiştirmek iyi değil...” S12

“...Ha birde ortalama 3 yıla bir tayin olmak var...” S15

Kod 3: Zorlu çalışma şartları (f:4)

“...Dezavantajlarına bakacak olursam, yoğun çalışma temposu ve buna ek olarak nöbet tutmak bayağı zorlaştırıyor hayatımızı...” S2

“...Dezavantajlar arasında, sürekli değişen görevler...” S10

“...Ancak kadınlar için bazı zorluklar var. Özel günlerde nöbet veya görev gelmesi durumunda çok zorluklar çekebiliyoruz...” S12

“...Dezavantajları ise, aşırı nöbet tutuyorum...” S15

Kod 4: Kadın subaylar için özel zorluklar (f:4)

“...Dezavantajı ise, kadın olunca onca erkeklerin arasında yalnız kalıyorsun...” S6

“...Özel günlerde mesai ve nöbet düzeninin değişmemesi ise en büyük zorluklardan biri...” S8

“...Ancak bu meslek, kadın olarak ekstra bir sabır ve dayanıklılık gerektiriyor. Özellikle terfi süreçlerinde kadın subayların sayıca az olması, bazen dezavantaj olabiliyor...” S11

“...Ancak kadınların özel günlerinde de nöbet düzenine uyum sağlamak zor olabiliyor...” S13

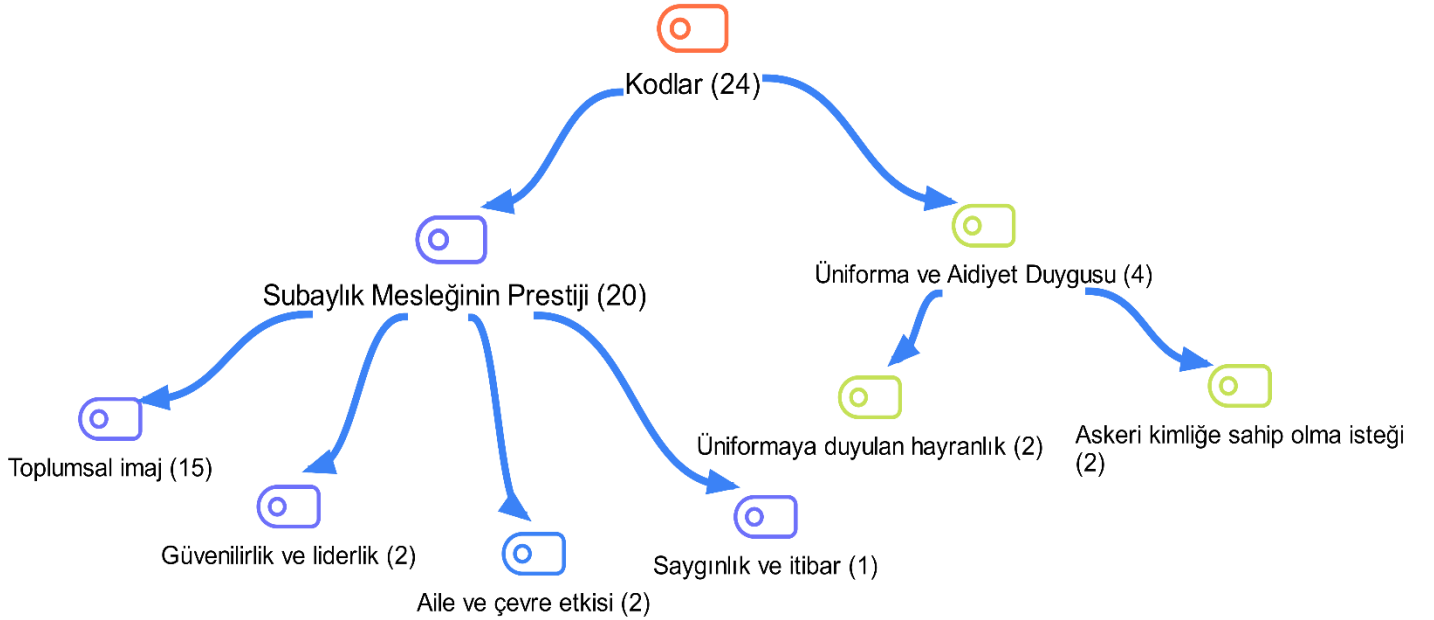
Kod 5: Görev bilinci ve sorumluluk (f:2)

“...Aldığı ağır sorumluluk ve vereceği kritik karar yaşam ile ölüm arasında bağ gibidir...” S1

“...Subaylık mesleğinin avantajlarını özetleyecek olursam liderlik, sorumluluk, takım çalışması ve stratejik düşünme gibi beceriler kazandırıyor...” S10

Tablo 4.3. Katılımcıların subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik görüşlerine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	Katılımcılar	Frekans
	Toplumsal imaj	S ¹ , S ² , S ³ , S ⁴ , S ⁵ , S ⁶ , S ⁷ , S ⁸ , S ⁹ , S ¹⁰ , S ¹¹ , S ¹² , S ¹³ , S ¹⁴ , S ¹⁶	15
Subaylık Mesleğinin Prestiji	Güvenilirlik ve liderlik	S ⁸ , S ¹¹	2
	Aile ve çevre etkisi	S ¹² , S ¹³	2
	Saygınlık ve itibar	S ⁸	1
	Toplam		20
Üniforma ve Aidiyet Duygusu	Üniformaya duyulan hayranlık	S ² , S ¹⁵	2
	Askeri kimliğe sahip olma isteği	S ¹⁰ , S ¹³	2
	Toplam		4



Araştırmaya katılan katılımcıların subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik görüşleri tekrar sıklığına göre: “Subaylık Mesleğinin Prestiji (f:20)” teması altında, “Toplumsal imaj (f:15)”, “Güvenilirlik ve liderlik

(f:2)”, “Aile ve çevre etkisi (f:2)”, “Saygınlık ve itibar (f:1)”, “Üniforma ve Aidiyet Duygusu (f:4)” teması altında, “Üniformaya duyulan hayranlık (f:2)”, “Askeri kimliğe sahip olma isteği (f:2)” kodlarından oluşmuştur. Bu kodlara ilişkin bilgiler ve kodlara verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Tema 1: Subaylık Mesleğinin Prestiji (f:20)

Subaylık Mesleğinin Prestiji (f:20) teması altında, “Toplumsal imaj (f:15)”, “Güvenilirlik ve liderlik (f:2)”, “Aile ve çevre etkisi (f:2)”, “Saygınlık ve itibar (f:1)” kodlarından oluşmaktadır. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Toplumsal imaj (f:15)

“...Bazı meslek grupları vardır toplumdaki imajı çok yüksektir, doktorluk gibi subaylık gibi...” S1

“...Subaylık mesleğinin toplumda çok büyük bir imajı var...” S2

“...Subaylık mesleğinin toplumda çok kutsal bir yeri var. Bu mesleği seçmemde de etkisi oldu...” S3

“...Subaylık mesleği toplumda yüksek bir saygınlığı vardır. Dolayısıyla birçok kişi subay olmak istiyor...” S4

“...Evet etkili oldu, bu mesleğe girmeden önce bayağı araştırma yaptım ve prestiji yüksek bir meslek...” S5

“...Toplumda subaylık mesleğinin ayrı bir yeri var, bende bunu görüp seçmemde etkili oldu...” S6

“...Evet, bu yüzden bende bu imajı yüksek meslekteyim...” S7

“...Bu, mesleği seçme kararında önemli bir rol oynadı...” S8

“...Toplumdaki imajı elbette etkili oldu. Birçok kişi, subaylık mesleğinin toplumdaki olumlu imajı nedeniyle bu mesleği tercih edebiliyor...” S9

“...Bu yüzden etkisi bende çok fazladır...” S10

“...Toplumdaki imajı subaylık mesleğini seçme konusunda etkili...” S11

“...Kesinlikle oldu...” S12

“...Hem de çok oldu...” S13

“...Toplumdaki imajının etkisi bayağı var. Subaylık mesleği toplumda yüksek statüye sahiptir. Bu yüzden bende bu statüye sahip olmak için seçtim...” S14

“...İlk sırada olmasa da ikinci sırada bu toplumdaki imaj konusundan dolayı seçtim...” S16

Kod 2: Güvenilirlik ve liderlik (f:2)

“...İnsanlar subayları, güvenliği sağlayan ve liderlik yapan kişiler olarak görüyor...”

S8

“...Subaylar genellikle toplumda güven ve saygı sembolü olarak görülüyor...” S11

Kod 3: Aile ve çevre etkisi (f:2)

“...Çünkü toplumda çok prestijli olduğu için kime sorsam düşünme git dediler...” S12

“...Çevremde akrabalarımın birçoğu asker olduğu için hep içimde uhde kalmıştır...”

S13

Kod 4: Saygınlık ve itibar (f:1)

“...Subaylık mesleği, toplumda genellikle saygı gören bir meslek olarak algılanıyor...”

S8

Tema 2: Üniforma ve Aidiyet Duygusu (f:4)

Üniforma ve Aidiyet Duygusu (f:4) teması altında, “Üniformaya duyulan hayranlık (f:2)”, “Askeri kimliğe sahip olma isteği (f:2)” kodlarından oluşmuştur. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Üniformaya duyulan hayranlık (f:2)

“...ben kadın olarak bu üniforma aşığıyım o yüzden beni cezbetti...” S2

“...Üniforma aşığı olduğum için toplumdaki imajı bayağı etkili oldu...” S15

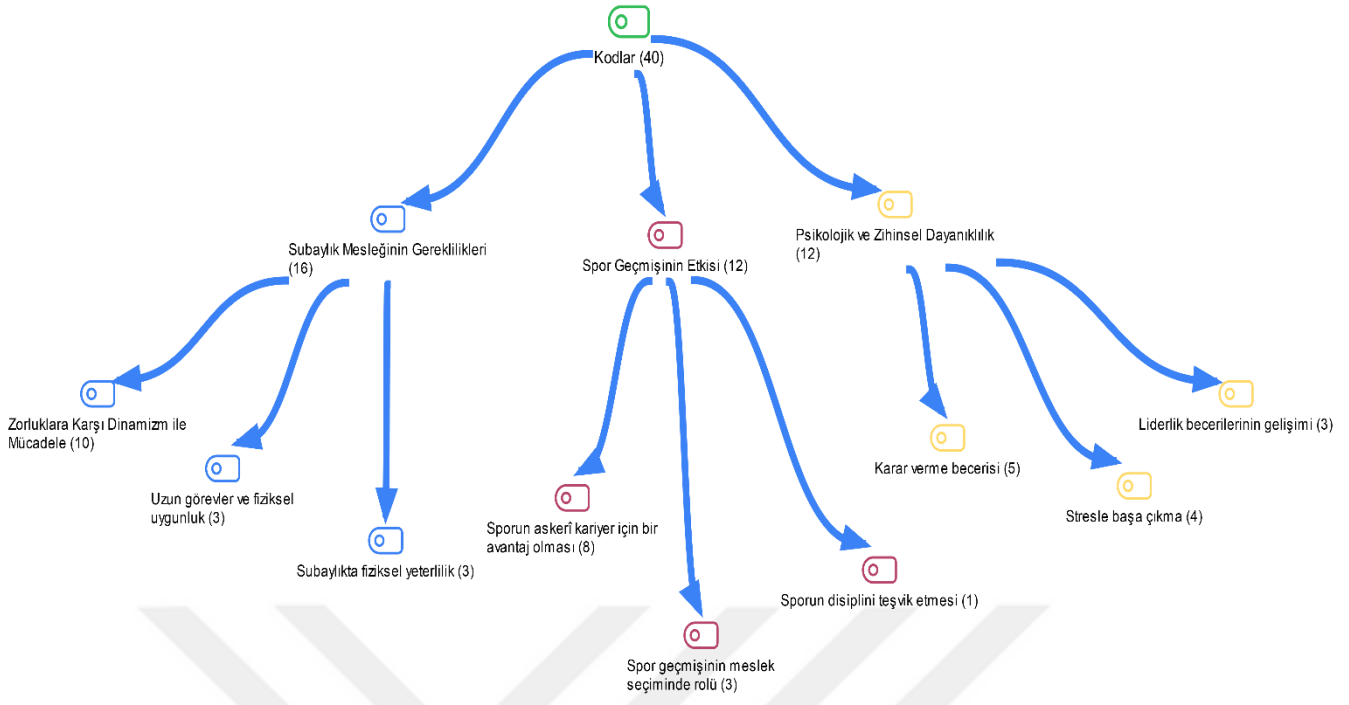
Kod 2: Askeri kimliğe sahip olma isteği (f:2)

“...Bizler subay olma hayaliyle büyüyen Anadolu insanlarıyız...” S10

“...bir gün bende asker olacağım düşüncesiyle büyüdüm ve bu şanlı üniformaya layık oldum...” S13

Tablo 4.4. Katılımcıların subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik görüşlerine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	Katılımcılar	Frekans
Subaylık Mesleğinin Gereklikleri	Zorluklara karşı dinamizm ile mücadele	S ¹ , S ² , S ³ , S ⁴ , S ⁶ , S ⁹ , S ¹³ , S ¹⁴ , S ¹⁵ , S ¹⁶	10
	Uzun görevler ve fiziksel uygunluk	S ⁹ , S ¹⁰ , S ¹⁶	3
	Subaylıkta fiziksel yeterlik	S ⁸ , S ¹¹ , S ¹³	3
	Toplam		16
Psikolojik ve Zihinsel Dayanıklılık	Karar verme becerisi	S ⁵ , S ⁶ , S ⁷ , S ¹⁴ , S ¹⁶	5
	Stresle başa çıkma	S ⁵ , S ⁷ , S ⁹ , S ¹⁵	4
	Liderlik becerilerinin gelişimi	S ¹ , S ⁵ , S ⁶	3
	Toplam		12
Spor Geçmişinin Etkisi	Sporun askerî kariyer için bir avantaj olması	S ¹ , S ² , S ⁵ , S ⁶ , S ⁷ , S ⁸ , S ¹¹ , S ¹³	8
	Spor geçmişinin meslek seçiminde rolü	S ¹ , S ⁶ , S ¹²	3
	Sporun disiplini teşvik etmesi	S ¹	1
	Toplam		12



Araştırmaya katılan subayların subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik görüşleri tekrar sıklığına göre: “*Subaylık Mesleğinin Gereklikleri (f:16)*” teması altında, “*Zorluklara karşı dinamizm ile mücadele (f:10)*”, “*Uzun görevler ve fiziksel uygunluk (f:3)*”, “*Subaylıkta fiziksel yeterlik (f:3)*”, “*Psikolojik ve Zihinsel Dayanıklılık (f:12)*” teması altında, “*Karar verme becerisi (f:5)*”, “*Stresle başa çıkma (f:4)*”, “*Liderlik becerilerinin gelişimi (f:3)*”, “*Spor Geçmişinin Etkisi (f:12)*” teması altında, “*Sporun askerî kariyer için bir avantaj olması (f:8)*”, “*Spor geçmişinin meslek seçiminde rolü (f:3)*”, “*Sporun disiplini teşvik etmesi (f:1)*” kodlarından oluşmuştur. Bu kodlara ilişkin bilgiler ve kodlara verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Tema 1: Subaylık Mesleğinin Gereklikleri (f:16)

Subaylık Mesleğinin Gereklikleri (f:16) teması altında, “*Zorluklara karşı dinamizm ile mücadele (f:10)*”, “*Uzun görevler ve fiziksel uygunluk (f:3)*”, “*Subaylıkta fiziksel yeterlik (f:3)*” kodlarından oluşmuştur. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Zorluklara karşı dinamizm ile mücadele (f:10)

“...Subaylık mesleği zor bir meslektir bu yüzden çevik ve dinamik olmak zorundayız...”

S1

“...Subaylık mesleği zordur bu yüzden çevik ve aynı zamanda dinamik olmak enerjinizin sürekli yüksek olması gerekiyor...” S2

“...Zorlu görevlerde karar vermek zorlaşır bu yüzden spor bu kararlarda çeviklik ve dinamiklik getirdiği için etkili oldu...” S3

“...Subaylık mesleğinde çeviklik ve dinamizm mesleğin en önemli gereksinimlerindedir. Bu özellikleri kazanmanın tek bir yolu da spor yapmaktır. Bu yüzden etkisi vardır...” S4

“...Subaylık mesleği gereği zordur...” S6

“...Bu nedenle spor, fiziksel açıdan zinde kalmak ve mesleğe uygun olmak için büyük bir katkı sağlıyor. Ayrıca stresle başa çıkmada birebirdir spor...” S9

“...Subaylık mesleğinin zor olduğunu herkes bilir ve mesleğin gerektirdiği çeviklik ve dinamizm için sporun etkisi kesinlikle var...” S13

“...işte bu yüzden çevik ve dinamik olmaları lazım. Bu yüzden sporun çok büyük etkisi vardır...” S14

“...Sporun etkisi bayağı var. Zaten subaylık mesleği aşırı tempolu ve zordur bu yüzden çevik ve dinamik olmak için spor yapmak gerekir...” S15

“...Elbette vardır. Subaylık mesleği ekstra zor olduğu için her zaman çevik ve dinamik olmak zorundasınız bu yüzden sporun etkisi bayağı fazla. Zorlu görevlerde zamanında ve yerinde karar verme becerisini geliştirdiği ortadadır. Ayrıca uzun görevlerde fiziksel olarak dayanıklı oluyorsunuz...” S16

Kod 2: Uzun görevler ve fiziksel uygunluk (f:3)

“...Evet etkisi vardır. Spor, subaylık mesleği için önemli aşamadır. Subaylar, çeviklik ve hız gerektiren çeşitli görevlerde bulunuyorlar...” S9

“...Subaylık mesleği genel olarak zor bir meslek olduğundan spor yoluyla her an her göreve ve zorluklara hazırlıklı oluyoruz yani etkisi bayağı fazla...” S10

“...ayrıca uzun görevlerde fiziksel olarak dayanıklı oluyorsunuz...” S16

Kod 3: Subaylıkta fiziksel yeterlik (f:3)

“...Geçmiş dönemlerde spor yapmamdan dolayı fit bir bedene sahibim ve subaylık için bayağı uygunum...” S8

“...Spor yapanlarla yapmayanlar arasında bu konu bayağı farklar var...” S11

“...Fiziksel olarak formda olmak...” S13

Tema 2: Psikolojik ve Zihinsel Dayanıklılık (f:12)

Psikolojik ve Zihinsel Dayanıklılık (f:12) teması altında, “Karar verme becerisi (f:5)”, “Stresle başa çıkma (f:4)”, “Liderlik becerilerinin gelişimi (f:3)” kodlarından oluşmuştur. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Karar verme becerisi (f:5)

“...sporun bizlere kazandırdığı kolay kolay yorulmama becerisi ile etkili kararlar vermemize yardımcı olur...” S5

“...karar vermede ise etkili kararlar vererek...” S6

“...ve karar vermede sakinliğimizi koruyarak etkili kararlar vermemize yardımcı olur...” S7

“...Subaylar Zor görevlerde ve zor zamanlarda doğru karar vermesi gerekir...” S14

“...Zorlu görevlerde zamanında ve yerinde karar verme becerisini geliştirdiği ortadadır...” S16

Kod 2: Stresle başa çıkma (f:4)

“...sporun birçok becerilere etkisi vardır bunların bazıları stresle başa çıkmak...” S5

“...Aynı zamanda bazı görevlerde stresin tavan yaptığı dönemlerde stresle başa çıkmaya yardımcı olur...” S7

“...Ayrıca stresle başa çıkmada birebirdir spor...” S9

“...dolayısıyla stresli bir meslek ve stresle başa çıkmak ve stresi atmak için spor yapmak şarttır...” S15

Kod 3: Liderlik becerilerinin gelişimi (f:3)

“...Spor, fiziksel ve zihinsel zindelik sağlarken, aynı zamanda liderlik ve strateji geliştirme gibi beceriler kazandırıyor. Bir subay, bu becerileri spordan kazanarak daha etkili bir lider olabilir...” S1

“...bundan dolayı liderlik özelliklerimizi ortaya çıkar...” S5

“...personellerime liderlik yapıyorum...” S6

Tema 3: Spor Geçmişinin Etkisi (f:12)

Spor Geçmişinin Etkisi (f:12) teması altında, “Sporun askerî kariyer için bir avantaj olması (f:8)”, “Spor geçmişinin meslek seçiminde rolü (f:3)”, “Sporun disiplini teşvik etmesi (f:1)” kodlarından oluşmuştur. Bu kodlara ilişkin bilgiler ve kodlara verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Sporun askerî kariyer için bir avantaj olması (f:8)

“...Bu yüzden eğitimde dahil spor fakültesi mezunu olduğum için çoğu zaman zorluk yaşamadım ve sporun buna çok faydası vardır...” S1

“...bu yüzden sporcu kimliğimin buna kolaylık sağladığını düşündüğüm için bu mesleği hiç düşünmeden seçtim...” S2

“...Bana göre kesinlikle var. Sporsuz bu zorlu meslek yapılmaz...” S5

“...bu yüzden spor yaparak güçlü olmak ve çevik olmamız gerekiyor, bundan dolayı etkisi yüksek...” S6

“...Sponsorsuz asla diyorum. Sporun etkisi çok büyüktür. Aynı zamanda bazı görevlerde stresin tavan yaptığı dönemlerde stresle başa çıkmaya yardımcı olur ve karar vermede sakinliğimizi koruyarak etkili kararlar vermemize yardımcı olur...” S7

“...Spor, subaylık mesleği için çok faydalıdır...” S8

“...Çeviklik ve dinamizm gerektiren bir meslek olan subaylık için spor yapmak, vazgeçilmez bir parçasıdır...” S11

“...Spor, subaylara hem fiziksel hem de zihinsel açıdan dayanıklılık kazandırıyor...” S13

Kod 2: Spor geçmişinin meslek seçiminde rolü (f:3)

“...Bu yüzden eğitimde dahil spor fakültesi mezunu olduğum için çoğu zaman zorluk yaşamadım ve sporun buna çok faydası vardır...” S1

“...Spor geçmişimden dolayı çevik ve dinamik olduğumu düşünüyorum...” S6

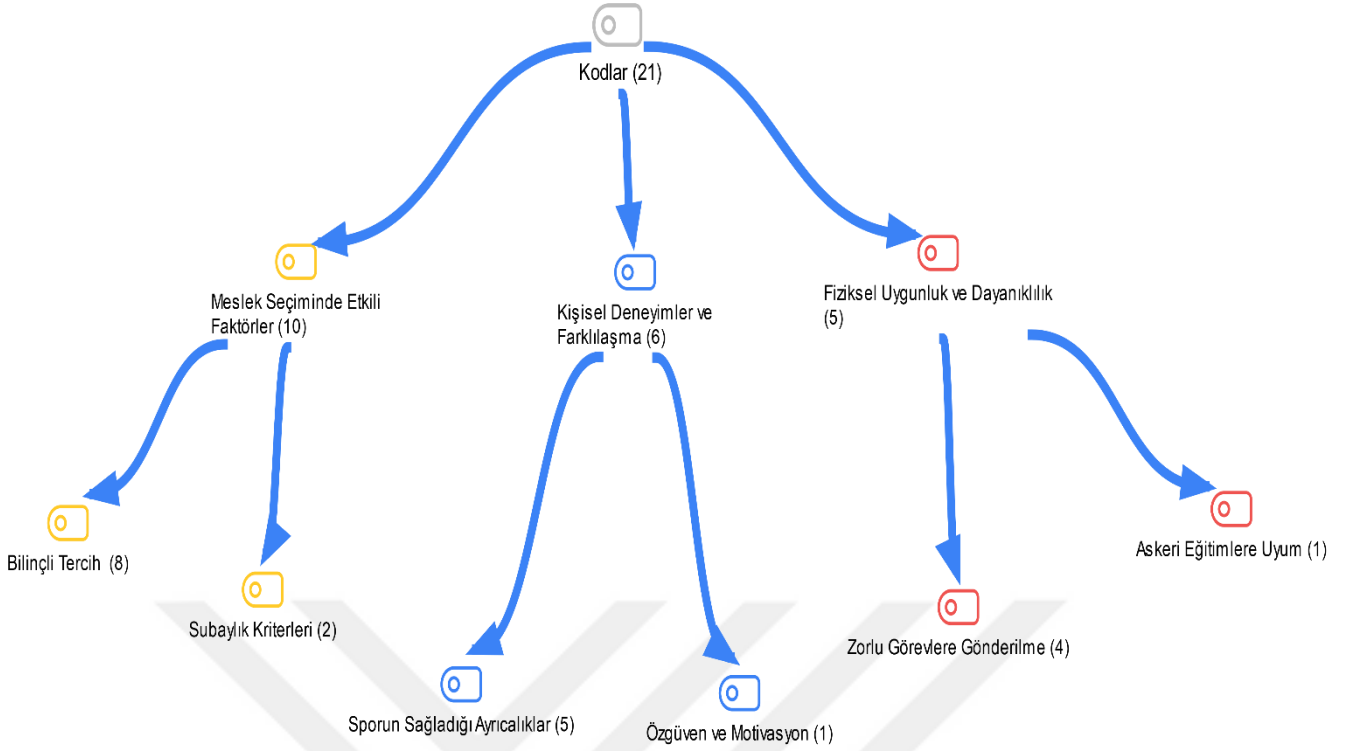
“...Bir kadın olarak bu meslekte sponsuz asla çevik ve dinamik olamazsınız o yüzden ben spor yaptığım için bayağı rahatım...” S12

Kod 3: Sporun disiplini teşvik etmesi (f:1)

“...Spor bir yaşam biçimidir, sponsuz bir yaşam sürdürülemez, subaylık demek disiplinlidir. Subay demek beden terbiyesi demektir...” S1

Tablo 4.5. Katılımcıların subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın nasıl bir rolü vardır sorusuna yönelik görüşlerine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	Katılımcılar	Frekans
Meslek Seçiminde Etkili Faktörler	Bilinçli tercih	S ³ , S ⁴ , S ⁵ , S ⁶ , S ⁷ , S ⁸ , S ⁹ , S ¹⁰ , S ¹²	8
	Subaylık kriterleri	S ¹ , S ⁶	2
Toplam			10
Kişisel Deneyimler ve Farklılaşma	Sporun sağladığı ayrıcalıklar	S ¹¹ , S ¹³ , S ¹⁴ , S ¹⁵ , S ¹⁶	5
	Öz güven ve motivasyon	S ⁹	1
Toplam			6
Fiziksel Uygunluk ve Dayanıklılık	Zorlu görevlere gönderilme	S ² , S ³ , S ⁴ , S ¹⁴	4
	Askerî eğitimlere uyum	S ⁵	1
Toplam			5



Araştırmaya katılan subayların subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik görüşleri tekrar sıklığına göre: “*Meslek Seçiminde Etkili Faktörler (f:10)*” teması altında, “*Bilinçli tercih (f:8)*”, “*Subaylık kriterleri (f:2)*”, “*Kişisel Deneyimler ve Farklılaşma (f:6)*” teması altında, “*Sporun sağladığı ayrıcalıklar (f:5)*”, “*Öz güven ve motivasyon (f:1)*”, “*Fiziksel Uygunluk ve Dayanıklılık (f:5)*” teması altında, “*Zorlu görevlere gönderilme (f:4)*”, “*Askerî eğitime uyum (f:1)*” kodlarından oluşmuştur. Bu kodlara ilişkin bilgiler ve kodlara verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Tema 1: Meslek Seçiminde Etkili Faktörler (f:10)

Meslek Seçiminde Etkili Faktörler (f:10) teması altında, “*Bilinçli tercih (f:8)*”, “*Subaylık kriterleri (f:2)*” kodlarından oluşmuştur. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Bilinçli tercih (f:8)

“...zorlu görevlerde rahat edeceğimi düşündüğüm için mesleğe girdim ve bayağı ekili oldu...” S3

“...Etkisi vardır mutlaka. Subaylık mesleği yorucu olduğundan sporun etkisini çok görüyorum...” S5

“...Spor bilimleri mezunu olmak, subaylık mesleğini seçerken çok önemli bir etkidir...” S6

“...Evet var. Bu mesleği tercih etmemdeki en önemli etmen Spor bilimleri alanında ve subaylık alanında benzer sportif faaliyetlerdir...” S7

“...Doğrudur, etkisi var. Spor bilimleri mezunlarının subaylık mesleğini seçmesinin çok anlamlı olduğunu düşünüyorum. Çünkü spor eşittir subaylık mesleği o derece diyebilirim...” S8

“...Spor bilimleri eğitimi almış biri olarak, bu alanın subaylık mesleğiyle çok ilişkili olduğunu düşündüğüm için seçim yaptım. Bundan dolayı etkisi vardır...” S9

“...Spor bilimleri alanında eğitim aldığım için hiç pişman değilim çünkü subaylık gibi kutsal bir mesleğe girmeme vesile oldu...” S10

“...Ben eğer spor yapmasaydım bu mesleği zorluk derecesinden dolayı seçmezdim bu yüzden sporun etkisi çoktur...” S12

Kod 2: Subaylık kriterleri (f:2)

“...Olumlu yönde etkisi vardır. Mustafa Kemal Atatürk'ünde dediği gibi ben sporcunun Zeki, Çevik ve aynı zamanda ahlaklısını severim prensibi ile öğrenci yetiştirdikleri için; subaylık mesleğinde yukarıda belirtilen kriterler önem arz ettiği için dolayısıyla önemli etkisi vardır...” S1

“...Subaylık mesleği, fiziksel zindelik, liderlik ve disiplin gibi özellikler gerektiriyor. Ayrıca, spor bilimleri eğitimindeki sağlık bilgisi, askeri alandaki sağlık yönetiminde de faydalıdır...” S6

Tema 2: Kişisel Deneyimler ve Farklılaşma (f:6)

Kişisel Deneyimler ve Farklılaşma (f:6) teması altında, “Sporun sağladığı ayrıcalıklar (f:5)”, “Özgüven ve motivasyon (f:1)” kodlarından oluşmuştur. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Sporun sağladığı ayrıcalıklar (f:5)

“...Subaylık mülakatlarında ve parkurlarda bana bayağı kolaylık sağladı. O yüzden iyi ki spor bilimleri mezunuyum...” S11

“...Evet var. Devrelerime nazaran yaşım onlardan büyük ama bu açığı spor bilimlerinden mezun olmak ve düzenli spor yaptığım için kapatıyorum...” S13

“...Evet etkili oldu. Eğitimlerde ve görevlerde spor bilimlerinden mezun olduğum için gözle görünür şekilde farklılıklar oluyor...” S14

“...Spor bilimleri mezunu olarak bunun ekmeğini yiyorum ve bayağı sporun faydasını gördüm. Etkisi bu yüzden bayağı var...” S15

“...Spor bilimleri mezunu olduğum için bana bayağı artıları olduğu bu yüzden spor yaptığım için sporun bayağı etkisi oldu...” S16

Kod 2: Öz güven ve motivasyon (f:1)

“...Ayrıca spor eğitimi aldığım için diğerlerine nazaran daha öz güvenliyim ve görevlere daha çabuk motive oluyorum...” S5

Tema 3: Fiziksel Uygunluk ve Dayanıklılık (f:5)

Fiziksel Uygunluk ve Dayanıklılık (f:5) teması altında, “Zorlu görevlere gönderilme (f:4)”, “Askerî eğitime uyum (f:1)” kodlarından oluşmuştur. Kodlara ait bilgiler ve verilen ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

Kod 1: Zorlu görevlere gönderilme (f:4)

“...Etkisi yok diyemem hatta bayağı etkisi oldu. Subaylık mesleği eğitimlerinde benim diğer devrelere nazaran ben zorlanmadım ve kolaylıkla tüm aşamalardan geçtim o yüzden sporun bayağı etkisi vardır...” S2

“...Spor bilimlerinden mezun olunca gerek eğitim safhasında gerekse zorlu görevlerde rahat edeceğimi düşündüğüm için mesleğe girdim ve bayağı etkili oldu...” S3

“...Elbette vardır. Hem eğitim kapsamında hem de kıtadaki zorlu görevlerde bizleri bayağı rahat ettiriyor. Dahası tüm zorlu görevlere beni gönderdiler. Görevlere sürekli beni göndermelerinden ne kadar dayanıklı olduğumu görebilirsiniz...” S4

“...bu yüzden komutanlarım bazı zorlu görevler için beni seçer...” S14

Kod 2: Askerî eğitime uyum (f:1)

“...Subaylık eğitiminde bana bayağı faydası oldu sporcu oluşum...” S5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu araştırmada, yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini seçme nedenleri incelenmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen bulgular, katılımcıların meslek seçiminde etkili olan çeşitli sosyokültürel, ekonomik, psikolojik ve mesleki faktörler bir arada değerlendirilerek karar verme sürecinin altında yatan etkenler kapsamlı biçimde tartışılmıştır.

5.1.1. Subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler nelerdir sorusuna yönelik tartışma

“*Ekonomik Güvence ve Kariyer (f:14)*” teması altında, katılımcıların subaylık mesleğini tercih etmelerindeki en büyük etkenin maddi özgürlük ve uzun kariyer planlanması olduğu anlaşılmaktadır. Bu gibi etmenlere ek olarak aile ve çevreden gelen destekler üzerine dış etmenlerden etkilenme sonucunda da bu mesleği seçmeleri söz konusudur. Bu bulgular ışığında yer alan “**Ekonomik güvence (f:7)**” kodu katılımcıların subaylık mesleğini seçmesinde maddi bakımdan iyi olmadıkları, ailelerinin de maddi durumunun iyi olmaması ve evli olup evini geçindiremeyen bireylerin bir an önce maddi özgürlüğünü ele almak için bu mesleği tercih ettiği açıkça görülmektedir. Spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin kendi ve ailelerinin maddi durumlarının iyi olmamasından dolayı kısa sürede istikrarlı iş arayışlarına girdikleri görülmektedir. Dolayısıyla günümüz şartlarında kısa yoldan meslek sahibi olmak ve ekonomik bakımdan da iyi bir meslek olması ve diğer meslek grupları arasında en iyi imkân ve şartları sağlamasından dolayı subaylık mesleğine yönelerek seçim yapıldığı anlaşılmaktadır. Bundan dolayı katılımcıların subaylık mesleğini tercihlerinde ekonomik özgürlüğün önemli bir basamak olarak görüldüğü söylenebilir. Öztekin (2008) JGK bünyesinde çalışan bireylerin diğer meslek gruplarına göre maaş konusunda daha iyi seviyede olduklarını ve bu personellerin finansal olarak daha güvende olduklarını beyan ederek maddi zorluklarla karşılaşmadıklarını belirlemiştir. “**Aile ve çevre desteği (f:6)**” koduna bakıldığında, katılımcıların ailelerinde ve çevrelerinde çok sayıda subay mensubu olduğundan subay olmaları için destek verildiği söylenebilir. Ayrıca toplumda subaylık mesleğinin kutsal bir meslek ve önemli bir yere haiz olmasından dolayı ailelerinde bu mesleği tercih etme konusunda bireylere telkin ve desteklerini verdiği açıkça belirtilmektedir. Bundan dolayı subaylık mesleğini tercih eden bireyler için aile ve çevrenin desteğinin de önemsendiği görülmektedir. Son olarak “**Uzun vadeli kariyer planlanması (f:1)**” kodu altında katılımcıların kısa süreli işlerle değil uzun ve garanti olacak

bir meslek olarak görülen subaylık mesleğini tercih ettiği görülmektedir. Dolayısıyla subaylık mesleğinde yükseleceklerini ve kritik görevlerde önemli rol oynayacaklarını düşünen katılımcıların, kariyer açısından da gelişim göstereceklerini düşündükleri söylenebilir.

“Toplumsal Saygınlık ve İmaj (f:8)” teması altında katılımcıların subaylık mesleğini tercih ederken millî duygular içerisinde vatanına ve milletine yılmadan hizmet edeceğini belirttikleri görülmektedir. Dolayısıyla subaylık mesleğini sadece maddi kazanç getirecek bir iş olarak görmedikleri aynı zamanda toplumun kabul ettiği onurlu ve itibarlı rollerinde tercihlerinde önemli olduğu söylenebilir. Katılımcılar subaylık mesleğinin sorumluluk gerektiren bir meslek olduğunu belirterek devletine ve milletine en iyi şekilde hizmet ederek toplumun huzur ve güvenini kalıcı olarak temenni ettikleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda bu tema altında belirtilen **“Subaylara duyulan saygı (f:4)”** koduna bakıldığında, Türk toplumunda var olan tarihi, kültürel ve sembolik anlamlar, bireylerin bu mesleğe yüklediği değerlerle doğrudan ilişkilidir. **“Topluma hizmet etme arzusu (f:3)”** koduna bakıldığında, katılımcıların toplumdaki insanlara hizmet etme arzusuyla bu mesleği seçtikleri, suç ve suçlularla mücadele ederek suçları ve suçluları etkisiz hale getirme amacıyla toplumun huzur ve güvenini sağlayarak daha güvenli bir toplum ortamı yaratma düşüncesiyle bu mesleği tercih ettikleri söylenebilir. Bu bağlamda, katılımcıların toplumun her kesiminde güvenli ortamlar temenni etmek ve adaletli ortamlar sağlamak gibi önem arz eden sorumluluk duygusunun etkisinde tercihlerini yaptıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, toplumda subaylara duyulan saygı ve sevginin bireyleri derinden etkileyerek motive ettiği ve bu bağlamda topluma daha iyi hizmet etme arzusu doğduğu düşünülmektedir. Son olarak **“Mesleğin toplumsal prestiji (f:1)”** koduna bakıldığında, Türk toplumunda askerlik mesleğinin çok önemli bir yeri olduğu ve toplumun bu meslek grubundaki bireylere göstermiş olduğu ilgi ve önem şeklinde açıklanabilir. Dolayısıyla subaylık mesleği toplumda halkla kamu kurumları arasında köprü görevi gördüğünden toplum açısından prestiji yüksek bir meslek olarak değerlendirilmektedir.

“Eğitim Kaynaklı Fiziksel Uygunluk (f:7)” teması altında ise katılımcıların meslekte fiziksel ve zihinsel olarak karşılaştıkları zorluklarla başa çıktıklarında spor bilimleri eğitiminin ne kadar etkili olduğu konusundaki görüşlerini ifade ettikleri görülmektedir. Bu tema altında, **“Spor bilimleri eğitiminin katkısı (f:7)”** koduna bakıldığında, spor bilimleri fakültelerinden mezun olan bireylerin sporla iç içe olduklarından dolayı subaylık mesleğini tercih ettikleri söylenebilir. Dolayısıyla bireylerin spor bilimleri eğitimi sürecinde edinmiş oldukları fiziksel yeterlikler ve spor geçmişi, subaylık gibi yüksek fiziki performans ve zorlu görevler içeren bu

mesleği seçmelerinde belirleyici bir faktör olmuştur. Bunun yanı sıra subaylık mesleğinde spor geçmişi olan bireylerin stresli ve fiziki olarak zor görevlere bedensel ve zihinsel olarak daha hızlı adapte olduklarını düşünülmektedir. Bu bulgular düzenli spor yapan ve geçmiş dönemde spor eğitimi alan bireylerin fiziksel uygunluklarının, bireylerin öz disiplin ve görevlerde hedefe odaklı stratejik düşünme gibi becerilerini de geliştirdiği şeklinde açıklanabilir.

5.1.2. Subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir sorusuna yönelik tartışma

Avantajlar (f:21)” teması altında, subaylık mesleğinin maddi güvence, kariyer, toplumda saygınlık ve vatan millet sevgisi gibi olumlu yönlerinin subaylık mesleğini tercih etmede kritik rol oynadığı görülmektedir. Bu tema altında yer alan, **“Maddi güvence (f:8)”** koduna bakıldığında, katılımcıların maddi özgürlüklerini ön planda tutarak kimseye yük olmamak adına subaylık mesleğini düzenli bir gelir ve güvence nedeniyle tercih ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca spor bilimleri mezunlarının kendi mesleklerine atanamama korkularının da bu mesleği tercih etmelerinde etkili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte gelecek adına zorluk yaşamamak adına, bu mesleğin getirmiş olduğu ekonomik özgürlük ve imkanları tercih ettikleri düşünülmektedir. **“Kariyer ve liderlik fırsatları (f:6)”** koduna bakıldığında, katılımcılar uzun yıllar iş ve maddi olarak kaygı yaşamamak için subaylık mesleğini tercih etse de, subaylık mesleğinde kariyer imkanları ve liderlik fırsatlarının da kendilerini etkilediği söylenebilir. **“Toplumda statü ve saygınlık (f:3)”** koduna bakıldığında, Türkiye’de subaylık mesleğinin toplumda statü olarak doktorluk, hakimlik ve öğretmenlik meslekleri ile birlikte statü ve saygınlık bakımından en üst düzeyde olduğu bilinmektedir. Katılımcıların bu nitelikleri hem içsel hem de dışsal doyum noktalarına ulaşmada bir bileşke olarak gördükleri düşünülmektedir. Subaylık mesleğindeki toplumsal onayın bireyler üzerinde öz güveni arttırdığı ve daha motive olmalarına neden olduğu söylenebilir. Dolayısıyla katılımcıların sadece meslek sahibi olmak gibi çabalarından ziyade, toplumda kendilerini gerçekleştirme ve kimliklerini bu meslekte bütünleştirme düşüncelerinin tercihlerini şekillendirdiği düşünülmektedir. **“Disiplin (f:3)”** koduna bakıldığında, katılımcıların spor bilimlerinden mezun olmaları ve geçmiş dönem spor alışkanlıklarından dolayı disiplinli bir yaşama alışkın oldukları ve subaylık mesleğinin temel yapı taşlarından birinin de disiplinli yaşam olmasının subaylık mesleğini tercih etmelerini etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Disiplin kavramının sadece itaat değil aynı zamanda düzen, süreklilik, öz denetim ve görev bilinci anlamına geldiği düşünüldüğünde, katılımcıların kişisel gelişim fırsatı elde ettikleri de söylenebilir. **“Vatan ve millet sevgisi (f:3)”** koduna bakıldığında, katılımcıların subaylık

mesleğini tercih nedenlerini ulus-devlet üzerine kurdukları ve bu görevi yalnızca bir meslek olarak değil aynı zamanda vatan görevi olarak da düşündükleri söylenebilir. Subaylık mesleğinin sadece kariyer ve maddiyat düşüncesinden ziyade vatanına ve milletine sadakatle bağlı bireylerin bu kutsal görüş ışığında değerler taşıması nedeniyle de tercih edildiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, katılımcılar bu mesleği sadece profesyonel bir iş olarak değil aynı zamanda millî değerlere hizmet etme düşüncesi ile de seçmektedir.

“**Dezavantajlar (f:24)**” teması altında, katılımcılar subaylık mesleğinin bireylere birçok avantaj sunmakla birlikte, dezavantaj ve zorluklarının da olduğunu da ifade etmişlerdir. Bu dezavantajlar arasında aileden uzak kalmak, sosyal yaşamdan fedakârlık etmek ve sürekli olarak yer değişikliği (tayin) gibi bazı olumsuz etmenlerin olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla subaylık mesleğini seçen bireylerde motivasyon ve görev odaklı olarak performans düşüklüğü gibi etmenlerin yük oluşturacağı düşünülmektedir. Bu tema altında yer alan “**Aile ve sosyal hayattan fedakârlık (f:8)**” koduna bakıldığında, subaylık mesleğini seçen bireylerin aileden uzak kalma ve sosyal çevreden fedakârlık etme gibi durumlarla baş etmek zorunda oldukları, sosyal hayattan uzak kalarak feragat etmeyi göze aldıkları, evli olup çocuk sahibi bireylerin ise hem eşinden hem de çocuğundan uzak kalarak onlara zaman ayıramadıkları ve ilgilenemedikleri, mesleği özel yaşamlarının önüne koydukları söylenebilir. Rosen ve Durand (1995) orduda görev yapan ve sürekli olarak görevlere giden bireyler ile aileleri arasından kalıcı olarak çatışmalar olduğunu, oysa ordu ve aileler sürekli olarak kendilerine bağlı bir birey bekledikleri için bireyin sorumluluk ve rollerini kabul etmediklerini tespit etmişlerdir. “**Yer değişikliği ve tayinler (f:6)**” koduna bakıldığında, subaylık mesleğinin doğasında bulunan ve ortalama 3-4 yılda bir tayin olarak yer değişikliği yapıldığı ve buldukları yerlere tam uyum sağladıkları esnada tekrardan başka bir yere gittikleri ve kalıcı olarak bir arkadaş ortamı kuramadıkları için sürekli yalnızlık çektikleri şeklinde yorum yapılabilir. Buna ek olarak çocuklarının düzenli bir eğitim alamama, akran çevresiyle uyum yakalayamama gibi nedenlerine bağlı olarak mesleki bağlarının ve motivasyonlarının zamanla zayıfladığı söylenebilir. “**Zorlu çalışma şartları (f:4)**” kodu incelendiğinde, katılımcılar subaylık mesleğinin fiziksel ve zihinsel yoğunluğunun yanında stresli ve sürekli değişen bir görev sisteminden bahsederek etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, evli bireyler özel günlerinde nöbetlerinin olması sebebiyle planlar yapamadıkları, tükenmişlik ve stres bozukluğu gibi olumsuz durumları yaşadıkları düşünülebilir. Dolayısıyla bireylerin bu zorlukları kabul etmekle birlikte zaman zaman hem fiziksel hem de zihinsel olarak aşırı derecede yıprandıkları da söylenebilir. Daloğlu (2002) ordu personelinin haftada yaklaşık olarak 60 saat çalışması ve

aile bireylerinden uzak kalması mesleki olarak iş tatminini azalttığını, JGK bünyesinde çalışan ve özellikle subay olan bireylerin iş yükünün fazla olması mesai saatlerinden sonra da çalışmalarına devam etmesine, eve gittiğinde ise yorgun olması sebebiyle ailesine vakit ayıramamasına yol açtığını belirlemiştir. **“Kadın subaylar için özel zorluklar (f:4)”** koduna bakıldığında, kadın katılımcılar subaylık mesleğinde cinsiyete dayalı bazı zorluklarla karşılaştıklarını ve bu zorlukların hem fiziksel hem de kültürel boyutlara ulaştığını beyan etmişlerdir. Subaylık mesleğinde tarihsel olarak erkeklerin egemen olduğu ve son zamanlarda kadın sayılarının artmasına rağmen bazı şekillenmiş kalıpların devam ettiği söylenebilir. Buna rağmen kadın subayların sadece fiziksel değil aynı zamanda psikolojik ve kültürel düzeyde mücadele yürüterek meslek içindeki mücadelelerini güçlendirme içerisinde olduğu yorumu yapılabilir. Arslan (2004) TSK’da çalışan kadın bireylerin görev veya operasyonlarda erkek sayısının fazla olması sebebiyle sıkıntılar yaşadığını ve özel günlerinde zorluklar ile baş etmeye çalıştığını tespit etmiştir. Son olarak **“Görev bilinci ve sorumluluk (f:2)”** koduna bakıldığında, katılımcılar subaylık mesleğinin ciddiyet ve sorumluluk gerektirdiğini, zorlu görevlerde karar alma sorumluluğunun olduğunu ve insan yaşamını etkileyen görevleri yürüttüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar subaylık mesleğinin sadece fiziksel yeterlik ya da teknik bilgi olmadığını, yüksek düzeyde sorumluluğun bazı durumlarda sorun olabildiğini açıklamışlardır.

5.1.3. Subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik tartışma

“Subaylık Mesleğinin Prestiji (f:20)” teması altında, katılımcıların toplumun mesleğe duyduğu saygı ve değer, toplumda mesleğin yeri ve önemini, ayrıca aile ve çevrenin mesleğe göstermiş olduğu ilginin bu mesleği seçme nedenlerinde önemli rol oynadığı, mesleğin güvenilirlik ve liderlik özelliğinin de mesleği cazip hale getirdiği şeklinde yorum yapılabilir. **“Toplumsal imaj (f:15)”** koduna bakıldığında, subaylık mesleğinin toplumdaki yüksek prestije sahip olan birçok mesleğin başında geldiği, ayrıca halk arasında sevilen ve saygı duyulan meslek olarak nitelendirildiğinden söz edilmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan bireylerin subaylık mesleğine yönelik çocukluktan bu yana olumlu duygularla büyüdüğü için bu mesleğe nail olma onurunu yaşadıklarından söz edilebilir. **“Güvenilirlik ve liderlik (f:2)”** koduna bakıldığında, katılımcılar subaylık mesleğinin emir komuta zincirinden dolayı sorumluluk sahibi oldukları gerekçesiyle meslek içinde liderlik ettiklerini, liderlik özelliklerinin gelişmesiyle etkili kararlar alma konusunda kritik rol üstlendiklerini vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla mesleğin vermiş olduğu toplumdaki güvenilir kişi hissiyatı ve liderlik özellikleriyle son kararı veren kişi olma duygusu içinde yaşama memnuniyeti olduğu anlaşılmaktadır. Kotter

(1988) liderlik ve güvenilirliğin genellikle büyük insanlar tarafından onaylandığını, güçlü bireylerin bu özellikleri önemli biçimde kullandıklarını, lider kişilerin insanın duygularını ve amaçlarını anlayarak kendilerine özgü yorumlayarak yönettiklerini belirlemiştir. “**Aile ve çevre etkisi (f:2)**” koduna bakıldığında, katılımcılar aile ve çevrelerinde bulunan kişilerin görüşlerini alarak mesleğe yönlendirildiklerini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda özellikle spor bilimleri alanından mezun olan bireylerde atanamama ve meslek sahibi olamama korkularından dolayı ve aileleri ile çevrelerinde bulunan kişilerin vermiş oldukları destekler neticesinde subaylık mesleğini prestijli bir yol olarak gördükleri söylenebilir. Son olarak “**Saygınlık ve itibar (f:1)**” koduna bakıldığında ise katılımcılar toplumda görmüş oldukları saygı sayesinde ciddi bir öz güven tazeledikleri ve subaylık mesleğine daha sağlam adapte oldukları, dahası toplumla güçlü bağlar kurarak mesleğe karşı olan ilgilerini ve bu neticede kişisel öz güvenlerini artırdıkları şeklinde açıklanabilir.

“**Üniforma ve Aidiyet Duygusu (f:4)**” teması altında, katılımcılar subaylık mesleğini tercih nedenleri arasında özellikle üniformaya duyulan aşkı ve özellikle toplumda üniformanın vermiş olduğu yüksek prestiji ifade ettikleri görülmektedir. Yani katılımcıların üniformayı sadece kıyafet olarak değil onur sahibi olma, sorumluluk alma, disiplinli olma ve güç değerlerini taşıma olarak kabul ettikleri söylenebilir. Dolayısıyla bu etkenlerin subaylık mesleğini seçmelerinde önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır. “**Üniformaya duyulan hayranlık (f:2)**” kodu incelendiğinde, katılımcıların üstlerinde taşıdıkları üniformanın bir bez parçasından ibaret olmadığını, üniformada tarihi bir kültür ve sevginin yattığını, üniformayı sırtlarında taşıyarak görev yapmayı bir onur saydıklarını vurguladıkları söylenebilir. Van Maanen (1974) üniformalı olarak çalışan bireylerin toplumda saygınlık kazandığını, toplumsal değerlerin yüklemiş olduğu sorumlulukları benimseyerek mesleğin norm ve değerlerini taşıdıklarını belirlemiştir. Son olarak “**Askeri kimliğe sahip olma (f:2)**” koduna bakıldığında, ise katılımcılar çocukluktan bu yana bu meslek değerlerine ait olma hayaliyle büyüdüklerini ve bu mesleğe sahip olmalarının bir gurur kaynağı olduğunu dile getirmişlerdir. Dolayısıyla bireylerin askeri kimliğe sahip olmasının mesleki olarak motivasyon kaynağı ve bu meslekle bütünleşmesini kolaylaştıran bir etken olduğu ifade edilebilir.

5.1.4. Subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin nasıl bir etkisi vardır sorusuna yönelik tartışma

“**Subaylık Mesleğinin Gereklilikleri (f:16)**” teması altında, katılımcılar subaylık mesleğinin sadece maddi ve manevi gereklilik değil aynı zamanda fiziksel, psikolojik ve

motivasyon bakımından da yürütülebileceğini sıklıkla ifade ettikleri görülmektedir. Bu tema altında yer alan **“Zorluklara karşı dinamizm ile mücadele (f:10)”** koduna bakıldığında, katılımcıların subaylık mesleğinin doğası gereği hareketli ve ani olan olaylara hızlı tepkiler vererek adapte oldukları ancak meslekte ani görevlerin olması ve mesleğin yoğun temposuna ayak uydurma nedeniyle sürekli aktif olduklarından zaman zaman zihinsel ve fiziksel olarak olumsuzluklar yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte spor yapan bireylerin bu yoğun tempo ve ani görevlere hızlı adapte olarak mesleğin vermiş olduğu zorluklar ile kısa sürede başa çıktıkları söylenebilir. Dolayısıyla subaylık mesleğinin masa başı rutin işlerle uğraşan bireyler için değil zorluklarla mücadele edebilen ve sorumluluk alabilen bireyler için uygun olduğu açıklanabilir. **“Uzun görevler ve fiziksel uygunluk (f:3)”** koduna bakıldığında, katılımcıların subaylık mesleğinin uzun ve fiziksel olarak yüksek tempo görevler içerdiğini ifade ettikleri, meslekte başarı elde etmek için fiziksel zorluklara hazırlıklı olma konusunda uyarılarda buldukları düşünülebilir. Ayrıca spor geçmişi olan bireylerin bu zorluklarla baş etme konusunda daha başarılı olduğu ve kolay uyum sağladığı söylenebilir. Britt ve Dawson (2005) Avrupa’da bulunan karakollarda çalışan bireylerin uzun süren görevlerinden dolayı iş-aile çatışmasını tetikleyen faktörlerle uğraştıklarını, buna bağlı olarak iş ortamındaki düşük performans, düşük yaşam tatmini ve psikolojik çöküntü gibi olumsuz durumlarla karşılaştıklarını tespit etmişlerdir. Son olarak **“Subaylıkta fiziksel yeterlik (f:3)”** koduna bakıldığında ise subaylık mesleğinin fiziksel açıdan gelişmiş ve dayanıklı olmadan icra edilebilecek bir meslek olmadığı düşünülmektedir. Ayrıca subaylık mesleğini seçen katılımcıların spor bilimleri alanından mezun olduktan sonra bu zorlu mesleğin uzun görevlerinden fiziki yeterlilikleri sayesinde avantaj sağladıkları söylenebilir. Alpass vd. (1997) ordu personelinin fiziksel olarak göreve uygun oluş seviyesinin iş tatmini oluşmasında önemli bir role sahip olduğunu, bu personellerin fiziksel yeterliğini ve göreve hazır oluş düzeyini yüksek tutmak zorunda olduğunu belirlemişlerdir.

“Psikolojik ve Zihinsel Dayanıklılık (f:12)” teması altında, meslekte sadece fiziki olarak güçlü ve uygun olmanın tek başına yeterli olmadığını aynı zamanda karşılaşılan zorluklar, baskılar ve risk teşkil eden durumlarda zihinsel denge ve duygusal kararlılık bakımından güçlü olunması gerektiğini ifade ettikleri söylenebilir. **“Karar verme becerisi (f:5)”** koduna bakıldığında, katılımcıların bilhassa kriz durumlarında ve tehlikeli görevlerde hızlı ve uygun olarak karar alabilmenin hayati önem taşıdığını vurguladıkları yorumu yapılabilir. Ani gelişen durumlarda mantıklı düşünebilmenin ve doğru kararlar alabilmenin görevin başarısını doğrudan etkilediği konusuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca uygun karar

verebilmenin sadece tecrübe ve edinilmiş bilgi birikimiyle değil aynı zamanda zihinsel ve psikolojik olarak bireyin gelişimiyle ilgili olduğu, sporun bireylerin stres ve kriz anında uygun kararlar alabilme becerilerini geliştirdiği ve mesleki zorluklarla başa çıkmada etkin rol oynadığı söylenebilir. “**Stresle başa çıkma (f:4)**” koduna bakıldığında, subaylık mesleğinin yoğun, yorucu ve yüksek düzeyde stresi nedeniyle spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin geçmiş dönemlerde müsabakalarda stres altında performans sergilemeleri sebebiyle stresle daha etkin şekilde başa çıkma becerilerinin geliştiği söylenebilir. Ayrıca spor yapan bireylerin stres ve kriz altında adaptasyon süreçlerinin daha hızlı olduğu düşünülmektedir. Askerliğin kendine özgü katı bir hiyerarşik yapısı ve özellikleri nedeniyle diğer meslek gruplarına kıyasla zihinsel olarak daha fazla strese neden olduğu söylenebilir. Arslan (2004) askerlikte belirsizlik, zor görevler, iş yükü ve üstüne yüklenen sorumlulukların stresin başlıca kaynakları olduğunu belirlemiştir. Son olarak “**Liderlik becerilerinin gelişimi (f:3)**” koduna bakıldığında ise subaylık mesleğinin sadece emir almak değil yeri geldiğinde doğru şekilde kararlar alıp emir komuta kısmında liderlik yapabilen kişiler olduğu belirtilebilir. Spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin gerek takım oyunlarında gerekse stresli müsabakalarda soğukkanlı bir şekilde kararlar alıp uygulama konusunda geliştiklerinden subaylık mesleğine uygun oldukları söylenebilir. Kayalak vd. (2008) liderliğin komutanlık ve yönetim becerilerini kendi kişiliklerinde birleştiren kişilerde olduğunu, lider olarak rol alan kişilerin cesaret, akıl, yiğitlik ve zeka seviyesinin yüksek olduğunu, ayrıca genellikle tutarlı ve dengeli olarak ahlaki değerlere haiz, insanlara ve karşılaştığı olaylara yön verebilen kimseler olduğunu tespit etmişlerdir.

“**Spor Geçmişinin Etkisi (f:12)**” teması altında, katılımcılar subaylık mesleğini seçmelerinde sporun önemli bir rol oynadığını ve seçim aşamasında zorluk çekmediklerini ifade etmişlerdir. Sporun bireylere fiziksel uygunluklarını artırdığını ve mesleki olarak disiplin, liderlik, sorumluluk, öz güven gibi becerilerini geliştirdiğini ve niteliklerin subaylık mesleğiyle uyduğu ifade edilebilir. “**Sporun askeri kariyer için bir avantaj olması (f:8)**” koduna bakıldığında, subaylık mesleğinin yoğun tempo ve fiziksel olarak zorlayıcı yönleri nedeniyle spor geçmişli olan bireylerin bu durumlara hızlı şekilde adapte olarak zorlukları kolay bir şekilde aştıkları söylenebilir. Ayrıca bu durum spor geçmişine sahip olmalarının subaylık meslek performanslarına direkt katkı sağladığı şeklinde açıklanabilir. “**Spor geçmişinin meslek seçiminde rolü (f:3)**” koduna bakıldığında, katılımcıların spor geçmişli olması sebebiyle subaylık mesleğinde daha aktif ve başarılı oldukları, kariyer yapma konusunda zorluk çekmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Son olarak “**Sporun disiplini teşvik etmesi (f:1)**” koduna bakıldığında ise katılımcıların sporun belirli bir rutine uymayı, öz denetimlerine özen

gösterdiklerinden disiplinli olmayı öğrettiği söylenebilir. Ayrıca subaylık mesleğinin özünde disiplin olduğu için spor kökenli olan subayların mesleki adaptasyonlarının daha hızlı ve uyumlu olduğu şeklinde yorum yapılabilir.

5.1.5. Subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın nasıl bir rolü vardır sorusuna yönelik tartışma

“Meslek Seçiminde Etkili Faktörler (f:10)” teması altında, katılımcılar subaylık mesleğini zorunluluktan seçmediklerini ve fiziksel uygunluklarını göz önünde bulundurup zihinsel ve sosyal kapasitelerini değerlendirerek bilinçli tercih yaptıklarını ifade etmişlerdir. **“Bilinçli tercih (f:8)”** koduna bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleğin artıları ve eksilerini karşılaştırarak bilinçli olarak bu mesleği tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Erdoğan (2025) kolluk kuvvetlerinin meslek seçiminde mesleğin bireyler için uygun olup olmadığını değerlendirdikten sonra bilinçli bir şekilde tercih ettiklerini belirtmiştir. **“Subaylık kriterleri (f:2)”** koduna bakıldığında ise subaylık mesleğinin spor bilimleri eğitimi ile örtüştüğü ayrıca fiziksel ve dayanıklılık olarak subaylık kriterlerine uygun olduğu söylenebilir.

“Kişisel Deneyimler ve Farklılaşma (f:6)” teması altında, katılımcıların subaylık mesleği seçimlerinde bireysel farklılıklar sebebiyle diğer bireylerden ayrıldıkları ve daha öz güvenli şekilde mesleğe motive oldukları ifade edilebilir. **“Sporun sağladığı ayrıcalıklar (f:5)”** koduna bakıldığında, katılımcılar subaylık mesleğini seçmelerinde fiziksel ve psikomotor becerileri sayesinde gözle görülür farkları olduğunu, ayrıca bu özelliklerin subaylık seçmelerinde ve mülakatlarında pozitif yönde etkilerinin olduğunu vurgulamışlardır. Kahya (2006) JGK bünyesinde spor geçmişine sahip olan bireylerin eğitim sürecinde hızlı uyum sağlayarak kolaylıkla bitirdiğini ve daha sonra ise zorlu görevlerde sorumluluk alarak başarılı şekilde görevlerini bitirdiklerini saptamıştır. Son olarak **“Öz güven ve motivasyon (f:1)”** koduna bakıldığında, katılımcıların fiziksel kapasitenin yanında öz güven ve motivasyonunun da önemli kriterler olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda, sporun bireylere meslek seçiminde sosyal ve duygusal olarak önemli biçimde fayda sağladığı sonucu çıkarılabilir.

“Fiziksel Uygunluk ve Dayanıklılık (f:5)” teması altında, katılımcılar subaylık mesleğinin zorlu çalışma şartlarına, uzun nöbet ve önem arz eden görevlerine rağmen spor geçmişleri nedeniyle fiziksel uygunluk ve dayanıklılık konusunda daha az etkilendiklerini ifade etmişlerdir. **“Zorlu görevlere gönderilme (f:4)”** koduna bakıldığında, subaylık mesleğinde sporcu olan bireylerin daha kapsamlı ve zor görevler için görevlendirildiği ayrıca zor görevlerde kondisyon, çeviklik ve dayanıklılık konusunda üstün olan sporcu subaylara öncelik verildiği

söylenbilir. Son olarak “**Askerî eğitime uyum (f:1)**” koduna bakıldığında ise katılımcıların sporcu geçmişi sayesinde subaylık eğitimi boyunca zorlu parkurlar, arazide kalma eğitimleri ve uzun süreli dayanıklılık eğitimlerinde zorluk çekmeden eğitimlerini tamamladıkları vurgulanmıştır. Ayrıca spor yoluyla edinilen psikomotor becerilerin ve askeri eğitimler ile birleştirildiğinde subaylık mesleğine ve eğitimlerine çabuk entegre olunmasına yardımcı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

5.2. Sonuç

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğine yönelimlerinde bireysel tercihlerinin ön plana çıktığı belirlenmiştir. Katılımcıların belirtmiş oldukları açıklamalara göre, subaylık mesleğinin tercihinde aile ve desteği, uzun vadeli kariyer planlaması gibi etkenlerin önemli rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca toplumsal açıdan subaylara duyulan saygı, topluma hizmet etme arzusu ve mesleğin toplumsal prestiji gibi etmenlerin de subaylık mesleğinin tercih edilmesine neden olduğu tespit edilmiştir. Ancak bazı katılımcıların mezuniyet sonrası iş bulamama kaynaklı kendilerini güvence altına almak adına subaylık mesleğinin iyi bir alternatif olarak tercih ettikleri belirlenmiştir.

Katılımcılara göre mesleğin avantaj ve dezavantajlarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında avantaj olarak değerlendirilen bulgulara bakıldığında, kariyer ve liderlik, toplumsal statü ve saygınlık, vatan millet sevgisi ve maddi güvence gibi etmenlerin, dezavantajlara bakıldığında, aile ve sosyal hayattan fedakârlık, yer değişikliği ve tayinler, zorlu çalışma şartları, kadın subaylar için özel zorluklar ve görev bilinci ve sorumluluk gibi etmenlerin olduğu görülmektedir. Bu anlamda subaylık mesleğini tercih eden bireylerin, subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları hakkında araştırma yaptıktan sonra seçtikleri düşünülmektedir.

Katılımcıların mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi olduğuna yönelik görüşlerine göre, subaylık mesleğinin toplumdaki prestiji ve toplumun onur kaynağı olmasından dolayı bilinçli tercihler yapıldığı anlaşılmaktadır. Dahası katılımcılar subaylık mesleği gereği üniformaya duydukları hayranlıkları belirtmiş ve askeri kimliğe sahip olmanın isteği içerisinde subaylık mesleğini tercih ettikleri sonucuna varılmıştır.

Spor geçmişine sahip olan bireylerin subaylık eğitimi süreçlerinde ve meslek hayatlarında sporun önemli derecede fayda sağladığı anlaşılmıştır. Subaylık mesleğini seçen

bireylerin spor geçmiş sayesinde fiziki olarak dayanıklı, çevik, dinamik ve zorlu görevlere hızlı adapte oldukları saptanmıştır. Ayrıca spor geçmişinin subaylık mesleğinin doğasında var olan stresle başa çıkma, karar verme ve liderlik becerilerine katkı sağladığı, askerî kariyer için de avantaj sağladığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların spor bilimleri alanından mezun olmanın subaylık mesleği üzerindeki rolü üzerindeki düşüncelerinde, subaylık mesleği tercihini mesleğin avantajlarını da göz önünde bulundurarak bilinçli olarak yaptıklarını, spor bilimleri alanından mezun olmanın öz güven ve motivasyonlarını olumlu etkilediğini, mesleğe fiziki olarak hazır ve uygun olduklarından askerî eğitime uyum süreçlerinin kolay olduğunu ve zorlu görevlerde kendilerinin tercih edildiğini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak, spor bilimleri alanından mezun olan bireylerin subaylık mesleğini bilinçli bir şekilde tercih ettikleri, subaylık mesleğinin zorluklarına rağmen avantajlarının kendilerinin mesleğe yönelmelerine neden olduğu, spor geçmişinin subaylık mesleği açısından çok önemli olduğu ve bireylerin mesleki başarılarına katkılar sağladığı tespit edilmiştir.

5.3. Öneriler

Bu araştırma kapsamında öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- Spor bilimleri alanından mezun olan ve spor geçmişi olan bireyler fiziksel uygunluklarının subaylık mesleği açısından avantaj sağladığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda, spor bilimleri alanından mezun bireyler için subaylık mesleğinde özel kontenjanların açılması, spor kökenli bireylerin JGK bünyesinde sayılarının artırılması subaylık mesleğinin performansı bakımından olumlu gelişmeler sağlayabilir.
- Spor bilimleri alanından mezun olan ve spor geçmişi olan bireyler psikolojik ve zihinsel dayanıklılıklarının subaylık mesleği açısından avantaj sağladığını belirtmişlerdir. Bu kapsamda, subayların psikolojik ve zihinsel dayanıklılıklarının korunması adına spor yapabilecekleri ortamların artırılarak katılımların teşvik edilmesi, psikolojik ve zihinsel dayanıklılıkları çeşitli hizmet içi eğitimler yoluyla yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Bundan sonra yapılacak araştırmalar için öneriler:

- Araştırma kapsamında kadın subaylara özgü olarak araştırmalar yapılabilir. Bu kapsamda kadın subayların yaşamış oldukları görev bakımından zorluklar ve

cinsiyet bakımından yalnız kalma bağlamında derinlemesine analiz yapılması önerilmektedir.

- Bu araştırma sadece spor bilimleri alanına özgü araştırma olduğundan, farklı alanlardan (mühendislik fakültesi, eğitim fakültesi, vs.) mezun olan bireylerin subaylık mesleğine bakış açıları incelenerek değerlendirilebilir.
- Nicel ve nitel yöntemlerin bir arada olduğu karma yöntemler kullanılarak araştırmalar yapılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Adair, J. (2006). *Etkili zaman yönetimi*. (Çev. Ö. Çolakoğlu). Babıali Kültür.
- Altındış, S., & Ergin, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Nicel, nitel ve karma tasarımlar için bir rehber* (Ş. Aslan, Ed.). Eğitim Yayınevi.
- Alpass, F., Long, N., Chamberlain, K., & MacDonald, C. (1997). Job satisfaction differences between military and ex-military personnel: The role of demographic and organizational variables. *Military Psychology*, 9(3), 227-249.
- Arastaman, G., Öztürk Fidan, İ., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kuramsal bir inceleme. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75.
- Arıcı, H. (2001). *Okullarda beden eğitimi*. Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Arıcı, H. (2006) *Öğretmenler ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi*. Nobel Yayınları.
- Arslan, S. (2004). *İş stresi ve iş doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan muvazzaf subay ve astsubaylar üzerine uygulamalı bir çalışma* [Yüksek lisans tezi, Millî Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu]. YÖK Tez Merkezi.
- Ardahan, F. (Ed.) (2016). *Her yönüyle rekreasyon*. Detay Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2001). Yönetim yaklaşımlarında paradigma değişimi. *Bilgi ve Toplum Dergisi*, 1(1), 15-33.
- Aytekin, A. (2005). *Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler (Isparta Örneği)*. [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Başaran, B., I. (1999). *Zihinsel, görme ve işitsel özürlü çocuklara eğitim veren özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Başkal, S. (2009). *Anadolu, fen ve genel liselerde eğitim alan son sınıf öğrencilerinin bir üst öğrenime geçişte meslek seçimi ile ilgili yaşadıkları kaygıların çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Muğla ili örneği)*. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299>
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı*. <https://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/2018120201950145>

- Berg, B. L., & Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (A. Arı, Çev. Ed.). Eğitim Yayınevi.
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Allyn and Bacon. <http://archive.org/details/qualitativeresea00robe>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (28. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work–family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17(3), 203-227.
- Blau, P. M., Gustad, J. W., Jessor, R., Parnes, H. S., & Wilcock, R. C. (1956). Meslek seçimi: Kavramsal bir çerçeve. *ILR İncelemesi*, 9(4), 531-543.
- Cüceloğlu, D. (2004). *İnsan ve davranışı*. (13. Basım). Remzi Kitabevi.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri, beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Siyasal Kitabevi.
- Çelik, H. (2009). *Anadolu liselerinde son sınıfta okuyan öğrencilerin meslek tercihlerine etki eden faktörler*. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Çeyiz, S. (2007). *Adana ilinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının belirlenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Daloğlu, M. (2002). *Türk silahlı kuvvetlerinde işgücü devri: İş tatmini, örgüte bağlılık ve ayrılma isteği çerçevesinde bir inceleme*. [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Duffy, P. (2008). Implementation of the Bologna process and model curriculum development in coaching. *Higher Education in Sport in Europe. From labour market demand to training supply*, 80-108. <https://implementation of the bologna process - coaching.pdf>
- Erdoğan, Ş. (2025). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından mezun polis memurlarına yönelik bir araştırma: polislik mesleği tercih mi zorunluluk mu?*. [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Fuller, F. F., & Parsons, J.S (1974) *Concerns of teachers: Recent Research on two assesment instruments*. Annual meeting of the American educational research Association. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED093987.pdf>

- Flick, U. (2018). *Designing qualitative research*. Sage Publications.
- Frey, B. B. (2021). *The SAGE encyclopedia of research design*. Sage Publications.
- Gati, I. (1998). Using career-related aspects to elicit preferences and characterize occupations for a better person–environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 343-356.
- Giuseppe, L., Massimo, F., & Gian Cesare, G. (2008). Doping in competition or doping in sport? *British Medical Bulletin*, 86, 95-107.
- Glaser, B. (1978). *Theoretical sensitivity*. mill valley. CA: Sociology.
- Güler, H. K., Çakmak, D., & Kavak, N. (2013). Karikatürlerle yapılan matematik öğretiminin öğrencilerin akademik başarılarına ve tutumlarına etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 149-160.
- Gülcehal, M. M. (2020). *Akademik örgütlerde dalkavukluk olgusu üzerine bir çalışma* [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Güloğlu, T. (2003). Bir mesleki eğitim kurumu olarak polis meslek yüksekokulları. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 103-116.
- Hopkins, D. ve Reynolds, D. (2001). Okul gelişiminin geçmişi, bugünü ve geleceği: Üçüncü yaşa doğru. *İngiliz Eğitim Araştırma Dergisi*, 27(4), 459-475.
- Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu. (1983). 2803 1698.
- Johnson, L. S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. *Journal of career development*, 26(4), 263-276.
- Kahya, M. (2006). *Jandarma Genel Komutanlığı'nda iş stresi ve iş doyumunu*. [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Millî Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu]. YÖK Tez Merkezi.
- Katalog.pdf. (t.y.). Geliş tarihi 13 Mayıs 2024, gönderen <https://www.jandarma.gov.tr/kurumlar/jandarma.gov.tr/Jandarma/Tan%C4%B1t%C4%B1mKatalo%C4%9Fu/katalog.pdf>
- Kara, E. (2016). *Devlet-kolluk ilişkisi kapsamında jandarma ve Türk jandarması*. [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kayalak, Ü., Aydın, M., Çevik, T., Mandıracı, S., Yüce, A., & Tabak, A. (2008). *Liderlik özellikleri*. Kara Harp Okulu Basımevi.
- Kelek, S. (2019). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin çalışma yaşam kalitesi, mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kotter, J. P. (1988). *The leadership factor*. Free Press.

- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage Publications.
- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki rehberliğin bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımalarına etkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar*. (3. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). *Mesleki rehberliğe ve danışmanlığa giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. Bağlam Yayınları.
- Leung, L. (2015). Validity, reliability, and generalizability in qualitative research. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 4(3), 324-327.
- Naville, P. (1949). *Théorie de l'orientation professionnelle*. Gallimard.
- Neuman, W. L. (2012). *Social research methods: Quantitative and qualitative approaches*. (S. Özge, Çev. Ed.). Yayın Odası.
- Merriam, S. B. (2022). Qualitative research: Designing, implementing, and publishing a study. *Handbook of Research on Educational Leadership and Research Methodology* (ss. 346-360). IGI Global; Scopus. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4144-2.ch019>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks : Sage Publications. <http://archive.org/details/qualitivedataa00mile>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Milkovich, T. G., & Anderson, C. J. (1997). Career planning and management. *Gerald RF vd (der.), Human Resource Management*, 63-65.
- Morgan, D. L. (1996). *Focus groups as qualitative research*. Sage Publications. <https://books.google.com.tr/books?id=LxF5CgAAQBAJ>
- Öğretmenlik Meslek Kanunu, 7354 § 2. Bölüm (2022). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7354.pdf>
- Özer, K., (2002). *Kayıt*. Sistem Yayıncılık.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda iş tatmini: Subayların iş tatminini etkileyen faktörler üzerinde karşılaştırmalı bir çalışma*. [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi
- Özsoy, O. (2005), *Değişen dünyada meslek seçimi geleceğin meslekleri*. Hayat Yayınları.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Gay & Hancock.
- Patton, M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5 Pt 2), 1189-1208.

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage Publications.
- Ralph, E. G (2004) Interns' and cooperating teachers' concerns during the extended practicum. *Alberta Journal of Educational Research*, 50(4), 411-429.
- Roberts, K. (1977). Kariyer rehberliğinin sosyal koşulları, sonuçları ve sınırlılıkları. *İngiliz Rehberlik ve Psikolojik Danışma Dergisi*, 5(1), 1-9.
- Rose, B. J., & Parker, D. (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. *Journal of Advanced Nursing (Wiley-Blackwell)*, 21(6), 1123-1129.
- Rosen, L. N., & Durand, D. B. (1995). Çöl fırtınası operasyonunda konuşlandırılan evli askerler arasındaki aile faktörü ve elde tutma. *Askeri Psikoloji*, 7(4), 221-234.
- Sayan İ. (2005). *Yönetici hemşirelerde zaman yönetimi*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Seçkin, A., & Başbay, M. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlik inançlarının incelenmesi. *Turkish Studies*, 8(8), 253-270.
- Seçme, T. (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Afyonkarahisar örneği)*. [Yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi.
- Sullivan, L., SimonettiRosen, M., MosesSchulz, D., & R. Habermfeld, M. (2004). *Encyclopedia of law enforcement*. Sage Publications.
- Sunay, H. (2009). *Spor yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Şahin, C., & Şahin, S. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları, öz-yeterlik inançları ve öğrenciyi tanıma düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 224-238.
- Tekindal, M., & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-182.
- Temiz, E. (2011). Güzel sanatlar eğitimi bölümü öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin cinsiyet ve alan değişkenleri açısından incelenmesi. *Journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 303-310.
- Tükenmez, M. (2009). *Toplum bilim ve spor*. Kaynak Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). *Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 11 Ocak 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 211 3451 1008 (1961). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.4.211.pdf>

- Türkçe Sözlük. (2005). Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Uysal, Ş. (1970). Bireysel ve toplumsal faktörlere göre lise öğrencilerinin meslek seçimleri. *Yeni Desen Matbaası*, 20(1), 153-182.
- Ünlü, H. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlikleri ve sınıf yönetimi davranışları*. [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Van Manen, M. (2007). Phenomenology of practice. *Phenomenology & Practice*, 1(1), 11-30.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Westphal, C. (2013). Führerausbildung, die offizierausbildung im deutschen heer. *Panzergranadier Heft*, 34(2), 13-19.
- Wilson, A. M. E. (2014). Mentoring student nurses and the educational use of self: A hermeneutic phenomenological study. *Nurse Education Today*, 34(3), 313-318.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The counseling psychologist*, 32(4), 493-568.
- Yetim, A. (2014). *Sosyoloji ve spor*. Berikan Yayınevi.
- Yeşilyaprak, B. (1998). *Eğitsel ve mesleki rehberlik*. Varan Matbaası.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. M. (2005). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında insan kaynaklarının eğitim hizmetleri kalitesine yönelik algularının değerlendirilmesi*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yıldız, S. M. (2007). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim hizmetleri kalitesini etkileyen faktörler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 451-462.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu ve Görüşme Formu

Kıymetli katılımcı, bu araştırma Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Özer YILDIZ danışmanlığında, subaylık mesleği tercih mi zorunluluk mu, yükseköğretim kurumları spor bilimleri alanından mezun olan subaylar üzerine bir araştırma konusunda görüşleri incelemek amacıyla kullanılacaktır. Ad-soyad yazılmasına gerek yoktur.

Katılım ve destekleriniz için teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Derviş VERİMLİBAĞ

Kişisel Bilgiler Formu

1. Cinsiyet:
2. Yaş:
3. Rütbe:
4. Öğrenim Durumu:
5. Görev Süresi:

Görüşme Formu

1. Subaylık mesleğinin seçiminde etkili olan sebepler nelerdir?
2. Subaylık mesleğinin avantaj ve dezavantajları nelerdir?
3. Subaylık mesleğinin seçiminde mesleğin toplumdaki imajının nasıl bir etkisi vardır?
4. Subaylık mesleğinin seçiminde spor geçmişinin nasıl bir etkisi vardır?
5. Subaylık mesleğinin seçiminde spor bilimleri alanından mezun olmanın nasıl bir rolü vardır?

EK-2: Etik Kurul Raporu



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih : 20/09/2024 Toplantı Sayısı: 17 Karar No : 2024/722
Araştırmanın Başlığı	Subaylık Mesleği Tercih mi Zorunluluk mu? : Yükseköğretim Kurumları Spor Bilimleri Alanından Mezun Subaylar Üzerine Bir Araştırma.
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Özer YILDIZ
Yardımcı Araştırmacı	Derviş VERİMLİBAĞ Lisansüstü Öğrenci
Etik Kurul Kararı	21083 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
20/09/2024

Doç. Dr. Ahmet KURNAZ
Başkan