

T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU
ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGISI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Abdullah GÜMÜŞAY

Niğde
Haziran, 2014

T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU
ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGISI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Abdullah GÜMÜŞAY

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Serkan İBİŞ

Niğde
Haziran, 2014

ONAY SAYFASI

Yrd.Doç.Dr. SERKAN İBİŞ danışmanlığında ABDULLAH GÜMÜŞAY tarafından hazırlanan "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilme Algısı" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

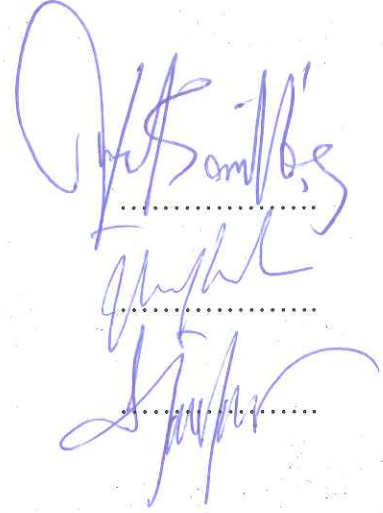
Tarih: 16.06.2014

JÜRİ :

Danışman : Yrd.Doç.Dr. Serkan İBİŞ

Üye : Yrd.Doç.Dr. Ünal KARU

Üye : Doç.Dr. Riçhan İRİ



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mehmet ÖZEL
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilme Algısı" başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 16/06/2014.


Abdullah GÜMÜŞAY

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGISI

GÜMÜŞAY, Abdullah
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Serkan İBİŞ
Haziran 2014, 101 Sayfa

Bu çalışma, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısını belirlemek amacıyla yapıldı. Araştırma ilişkisel tarama modeli ile yapıldı ve araştırma verileri anket yöntemiyle elde edildi. Çalışmanın örneklemini, Türkiye'deki 42 BESYO arasından random seçilen 10 BESYO'nun, farklı bölümlerinde okuyan 890 son sınıf öğrencisi oluşturdu. Veri toplama aracı olarak, birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde "İstihdam Edilebilirlik Ölçeği" (İEÖ), üçüncü bölümde "Hırs Ölçeği" (HÖ), dördüncü bölümde ise "Üniversiteye Bağlılık Ölçeğinden" (ÜBÖ) oluşan, bir anket kullanıldı. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesinde, 5 puanlı Likert tipi (1= hiç katılmıyorum – 5 = tamamen katılıyorum) bir ölçekten faydalanıldı. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve frekans/yüzde gibi betimsel istatistiklerin yanında, normal dağılım (Kolmogorov-Smirnov) testi, varyans homojenliği (Levene's homogeneity test) testi, t-testi (Mann-Whitney U), çoklu varyans analizi (Manova) testi, açıklayıcı faktör analizi (explanatory factor analysis) ve ilişki testi (Pearson's correlation test) yapıldı. Çalışma sonucunda istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edildi.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi, Spor, İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik.

ABSTRACT MASTER THESIS

EMPLOYABILITY PERCEPTIONS SCHOOL OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS STUDENTS

GÜMÜŞAY, Abdullah
Physical Education and Sport
Supervisor: Assistant Professor Serkan İBİŞ
June 2014, 101 Sayfa

This study was carried out to determine Employability Perceptions School of Physical Education and Sports College of students. The research was done with the relational scanning model and data were obtained by questionnaire method. The study sample was comprised of 10 Colleges of Physical Education and Sports who different departments studying final year students, which randomly selected 42 among Physical Education and Sport Colleges, in Turkey. As a tool for data collection was used a survey which totaly make up of four sections which including the first section personal informations, the second section " Employability Scale", the third section "Ambition Scale" and the fourth section "University Commitment Scale ". At the aim of Scale evaluation of expressions was utilized a 5-point Likert-type (1 = strongly disagree - 5 = strongly agree). In order to test the hypothesis of the study was performed the data analysis which embracing descriptive statistics such as arithmetic mean, standard deviation, and frequency / percentage and different tests such as the normal distribution test (Kolmogorov -Smirnov), homogeneity of variance test (Levene), t-test (Mann-Whitney U), multiple analysis of variance test (MANOVA), explanatory factor analysis and correlation test (Pearson's correlation). As the result of the study indicates, among employability, ambition and university commitment was detected a positive correlation.

Key Words: Physical Education, Sports, Employment and Employability.

ÖN SÖZ

İstihdam, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de en temel problemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişen piyasa koşulları spor sektöründeki istihdam durumunu doğrudan etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı ekonomik bir sektör olarak ciddi rakamlara ulaşan spor sektörünün temelini oluşturan Beden Eğitimi ve Spor alanından mezun olan öğrencilerin istihdam edilebilirlik algı düzeylerini tespit etmek ve istihdam edilebilirlik algılarına hangi parametrelerin etki ettiğini saptamak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmam esnasında danışmanlığımı üstlenen Yrd. Doç. Dr. Serkan İBİŞ’e, araştırmanın planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinin her aşamasında yararlandığım, değerli görüşlerini benden esirgemeyen ve benimle bilgilerini içtenlikle paylaşan Yrd. Doç. Dr. Ünal KARLI’ya, araştırma sırasında beni daima motive eden Doç. Dr. Baki YILMAZ’a, Doç. Dr. Serkan HAZAR’a ve Yrd. Doç. Dr. C. Berkan ALPAY’a, bu çalışmayı yaparken bana her zaman destek olan değerli eşim Nilüfer GÜMÜŞAY’a, çalışma esnasında benden mahrum kalan çocuklarım Ela Gökçe ve Batuhan’a, bugünlere gelmemde büyük emeği olan anne ve babama, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

16/06/2014

Abdullah GÜMÜŞAY

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖN SÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
EKLER LİSTESİ	viii
BÖLÜM I	
GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. GİRİŞ	1
1.2. PROBLEM DURUMU	5
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI	7
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	8
1.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	8
1.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	9
1.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	9
BÖLÜM II	
İLGİLİ ALAN YAZINI	10
2.1. EĞİTİMİN TANIMI VE AMAÇLARI	10
2.2. BEDEN EĞİTİMİ VE SPORUN TANIMI, AMAÇLARI	12
2.2.1. Beden Eğitiminin Tanımı.....	12
2.2.2. Sporun Tanımı	13
2.2.3. Beden Eğitimi ve Sporun Amaçları	13
2.3. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARI	16
2.3.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü.....	17
2.3.2. Antrenörlük Eğitimi Bölümü	18
2.3.3. Spor Yöneticiliği Bölümü	19
2.3.4. Rekreasyon Bölümü	21
2.4. KARIYER VE ÜNİVERSİTE EĞİTİMİ	22
2.4.1. Bireysel Kariyer Planlamada Meslek Seçimi ve Önemi.....	23
2.4.2. Bölüm Seçimi ve Meslek İlişkisi	25
2.5. İSTİHDAM KAVRAMI	26

2.5.1. İstihdamın Tanımı.....	26
2.5.2. İstihdam Teorileri.....	27
2.5.2.1. Klasik İstihdam Teorisi.....	28
2.5.2.1.1. Say (Mahreçler) Yasası.....	28
2.5.2.1.2. Faiz Teorisi	29
2.5.2.1.3. Ücret Teorisi	30
2.5.2.2. Modern İstihdam Teorisi.....	30
2.6. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK KAVRAMI.....	32
2.6.1. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı	33
2.6.2. İstihdam Edilebilirliğin Doğuşu ve Tarihçesi	35
2.6.3. İstihdam Edilebilirliğin Boyutları	38
2.6.3.1. Kariyer Kimliği Boyutu	40
2.6.3.2. Kişisel Uyumluluk Boyutu	41
2.6.3.3. Sosyal ve Beşeri Sermaye Boyutu	42
2.6.4. İstihdam Edilebilirlik Modelleri	44
BÖLÜM III	
YÖNTEM.....	48
3.1. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	48
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	49
3.3. VERİLERİN ANALİZİ.....	51
BÖLÜM IV	
BULGULAR.....	52
BÖLÜM V	
TARTIŞMA.....	65
BÖLÜM VI	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
KAYNAKÇA	76
EKLER.....	88
EK 1. ANKETLER	88
EK 2. ANKET İZİN E-MAİL	90
EK 3. ANKET İZİN ÜNİVERSİTE.....	91
EK 4. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI	92
ÖZGEÇMİŞ.....	101

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 4.1.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımları52
- Tablo 4.2.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.....53
- Tablo 4.3.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin öğretim türüne göre istatistiksel dağılımları54
- Tablo 4.4.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin öğretim türü değişkenine göre karşılaştırılması54
- Tablo 4.5.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin bölümlere göre istatistiksel dağılımları55
- Tablo 4.6.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin bölüm değişkenine göre karşılaştırılması.....56
- Tablo 4.7.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin üniversitelere göre istatistiksel dağılımları.....58
- Tablo 4.8.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumundaki öğrencilerin İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması.....59
- Tablo 4.9.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumundaki öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması.....60
- Tablo 4.10.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması.....61
- Tablo 4.11.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin hırs boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması.62
- Tablo 4.12.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin üniversiteye bağlılık boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması63
- Tablo 4.13.** Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin pearson korelasyon testi sonuçları.....64

KISALTMALAR LİSTESİ

BES	Beden Eğitimi ve Spor
BESYO	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
bkz.	bakınız
CBI	İngiliz Sanayi Konfederasyonu
CEC	Avrupa Toplulukları Konseyi
CIHE	Sanayi ve Yüksek Öğrenim Konseyi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GSGM	Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
HM THREASURY	İngiltere Ekonomi Maliye Bakanlığı
HÖ	Hırs Ölçeği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İEÖ	İstihdam Edilebilirlik Ölçeği
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UN	Birleşmiş Milletler
ÜBÖ	Üniversiteye Bağlılık Ölçeği
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

EKLER LİSTESİ

EK 1. ANKETLER

EK 2. ANKET İZİN E-MAİL

EK 3. ANKET İZİN ÜNİVERSİTE

EK 4. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

BÖLÜM I

GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyası işveren ve çalışan beklentileri, teknolojik gelişmeler ışığında sürekli değişmektedir. İşveren ve çalışan beklentileri karşılıklı olarak sürekli bir değişime uğradığı için şirket ve çalışan arasındaki eski tip ilişkiler rafa kaldırılmaktadır. Yeni iş dünyası, çalışanlarından farklı özellikleri talep etmekle beraber, çalışanlar da bunun paralelinde işverenden daha fazla hak talebi ve her anlamda, çalışma koşullarında bir iyileştirme beklemektedir.

Globalleşme ve hızlı teknolojik değişiklikler, iş piyasasındaki yönetim anlayışını da büyük ölçüde etkiledi. Bunun sonucunda örgütler çevreleriyle olan ilişkilerinin yanında, çalışanlarıyla olan ilişkilerini de yeniden düzenlemeye başladı. Son yıllarda iş alanlarındaki daralmalar, örgütlerdeki değişiklikler, yeniden yapılanma (iş alanlarının farklılaşması) süreçleri, işveren ve çalışan açısından hassas ve önemli bir konu haline geldi. İş piyasasında meydana gelen bu değişim, farklı kavramları beraberinde getirerek, iş dünyasının istihdam anlayışını da etkilemeye başladı. Genel anlamda ortaya çıkan piyasadaki bu değişim süreci literatüre ‘‘İstihdam Edilebilirlik’’ kavramının girmesine neden oldu. İstihdam edilebilirlik kavramı, bu geçiş döneminde iş ile ilgili problemleri ifade etmek için kullanılmaya başlandı.

1970’lere kadar bu kavram işe katılım olarak algılandı ve toplumsal esneklik olarak adlandırıldı. Batılı ülkeler endüstriyel bir toplumdan, endüstri sonrası bir topluma geçişte, istihdam edilebilirlik tanımlarının çeşitliliğinin yanı sıra bu kavramın belli iş ve örgütsel gelişimleri arasındaki bağlantıyı fark ettiler, (Heijde ve Heijden, 2006). Bu gelişmeler, insan kaynakları yönetiminde işe dayalı bir sistemden, rekabete

dayalı ve kişi merkezli bir sisteme geçiş süreciyle iş yapısının da yeniden yapılanmasını gündeme getirdi, (Lawler, 1994).

1980'li yılların sonlarından itibaren, işin doğasındaki bu hızlı değişimin bireyler üzerindeki etkisi, onların kariyerleri ve iş ile ilgili tutumları, insan kaynakları, örgütsel davranış ve iş psikolojisi alanlarında yapılan çalışmalarda göz önüne alınmaktadır, (Arnold, 1997). 1990'lı yıllarda ise, piyasadaki gelişmeler, örgütleri daha esnek olmaya zorladı. Toplam kalite yönetimi, kredi üretimi, iş sürecinin yeniden tasarımı ve sosyo-teknikler gibi yeni ürün kavramları, takım çalışmasının önemini artırırken, iş ayırımını azaltmaktadır. Dahası beşeri sermaye veya insan kaynaklarının örgütsel stratejilerini belirlemede, bu değişimlerin göz önünde bulundurulmasının önemi büyük ölçüde ortaya çıkmıştır, (Heijde ve Heijden, 2006). Bu, ideal çalışan tipi ve ihtiyaç duyulan beceri tiplerini göstermektedir, (Felstead ve Ashton, 2000). Yıllardır yaşam boyu istihdam, aynı şirkette veya kurumda çalışma olarak algılandı. Bu durum, büyük firmalarda çalışanlar açısından bir imtiyaz gibi görülmekteydi. Ancak günümüzde gelinen durum istihdam edilebilirliğin temel tanımını, ilgilendikleri işle ilgili yeni beceri gelişimi fırsatları sunan ve hareketli bir kariyer vaat eden bir yapı olarak sunmaktadır, (Pearce ve Randel, 2004).

1980'li yılların sonunda, yüksek öğrenimin önemli hale gelmesi, üniversitelerin sayısında da ciddi bir artışa neden oldu. Üniversite sayısındaki bu artış, eğitimin kalitesi ve diplomanın niteliği hakkında yorumları da beraberinde getirdi. Üniversite eğitimi, farklı sektörlerde çalışacak elemanları iş piyasası ihtiyacına göre yetiştirip sunmalıdır. Üniversite sayısının hızla çoğalması, mezun sayısının artması ve ülkedeki işsizlik sorununun varlığı, gençlerin işsizlik kaygılarının daha da fazla ortaya çıkmasına yol açmıştır, (Dursun ve Aytaç, 2009).

Yeni ekonomik düzen içerisinde, artık hiçbir ülkede yaşam boyu iş garantisi kalmamış, yaşam boyu eğitim ve istihdam edilebilirlik kavramları geçerlilik kazanmıştır, (Kurt, 2004). Belli bir alandan mezun olan öğrencilerin sayısının fazla olması, bireylerin işe başlama sürecini geciktirmektedir. Bireylerin iş piyasasında ihtiyaç duydukları ilgiyi görüp görmeyecekleri, arzu edilen yaratıcılık ve becerilerinin düzeyleri, zihinsel gelişimlerinin hangi seviyede olduğu ve bunlar için bir diplomanın yeterli olup olmadığı konusunda birçok tartışma yapılmaktadır, (Council for Industry and Higher Education[CIHE], 2003). Bir kariyere başlamanın ilk adımı olan bir

diplomaya sahip olma eğilimi, öğrenciler ve mezunların üzerine binen mali yükler, istihdam edilebilirliği önemli bir endişe haline getirdi, (Yorke, 2004). İstihdam fırsatlarının sınırlı olduğu alanlarda, bireylerin kişisel özelliklerini arttırıcı kurslar büyük önem kazanmaktadır, (Rae, 2007).

Spor eğitiminde verimliliğin artışı, bu alanda eğitilen bireylerin eğitim sonrasında iş bulabilmesine bağlıdır. Spor eğitimi gören bir kimse, gördüğü eğitime uygun olarak bir işte istihdam ediliyorsa, spor eğitiminin ‘fonksiyonel eğitim değerinden’, edilmiyorsa ‘sembolik değerinden’ söz edilebilir. Spor eğitiminin sembolik değerinin yüksek olması halinde spor eğitimindeki hasıla katsayısı düşüktür ve eğitimden istenen verim alınamıyor demektir, (Erkal, Güven ve Ayan, 1998). İş dünyasının içinde yer alan kuruluşlar, ister ‘insan’ (otel, spor, güvenlik, insan kaynakları yönetimi gibi), isterse de ‘fikir’ (reklamcılık, halkla ilişkiler, müzik gibi) temelli olsun, sonuç olarak sahip oldukları mevcut konumlarını korumak ya da daha iyi bir yere gelebilmek adına, sürekli olarak olumlu bir imaj oluşturma gayretindedir, (Ak, 2001).

Markalar, temsil ettikleri ürüne yönelik bir kişilik ve imaj yansıtmaktadır. Tüketici zihninde oluşan bu yansımalar, onların satın almaya yönelik davranışlarını şekillendirmektedir. Nasıl ki pazarlamada ürünlerin, bir farklılaşma aracı olarak markaya, markanın ise bir imaja ve kişiliğe ihtiyacı var ise bu durum eğitim sektöründe kurumlar için de geçerlidir. Son zamanlarda eğitim kurumları arasında bilhassa üniversitelerin, öğrenciler tarafından ayırt edilmek adına yaptıkları çalışmalar dikkat çekicidir. Bu çalışmalar yurtdışında faaliyet gösteren üniversitelerde yoğunluk kazanmakla birlikte Türkiye’de de bu anlamda bir hareketlilik olduğunu söylemek yanlış olmaz. Üniversiteler arası artan rekabet, kurumları gelenekçi yöntemlerden uzaklaştırıp, farklılık peşinde koşmaya itmiştir, (Aysen, Yaylı ve Helvacı, 2012).

Marka kişiliği, marka ile anılan tüm insani kişilik özellikleridir, (Aaker, 1997). Marka kişiliği tüketicilerin marka hakkındaki algılamaları ve tutumlarına ilişkin anlayışlarını güçlendirerek, farklılaşmış bir marka kimliğinin oluşmasına katkıda bulunarak, markaya ilişkin iletişim çabalarında rehber görevi görerek, markaya yönelik olumlu tutum ve davranış geliştirerek ve de marka ederi yaratarak markaya değer katmaktadır, (Torlak ve Özçelik, 2011).

Eğitim kurumları olarak üniversitelerin marka olması konusunda, her ne kadar yaygınlaşmış bir bilinç olmasa dahi, farklılaşma ve kalabalıktan ayrışma anlamında başarılı olan ve marka olmanın yanı sıra markasını konumlandırma çalışmalarıyla dikkat çeken üniversiteler de yok değildir. Bunlardan biri ruh sağlığı konusunda yoğunlaşmayı amaçlayan ve Türkiye'nin bu alanda önemli bir eksikliğini kapatacak olan 'Üsküdar Üniversitesi'dir. Bir diğer örnek olan Piri Reis Üniversitesi, denizcilik alanında yoğunlaşarak, bu alanda marka olma yolunda ilerlemektedir, (Dalgıç, 2012).

Türkiye'de "marka üniversite" denildiğinde ilk akla gelenlerden biri olan Orta Doğu Teknik Üniversitesi, yüksek eğitim standartlarına sahip, içte ve dışta en geniş şekilde tanınan bir üniversite yaratmıştır. Bu üniversite, Yakın Avrupa ve Orta Doğu'da kolay rastlanmayacak modern bir laboratuvar sistemi, her yıl 20.000 yeni kitap takviye edilen bir kütüphane ve dünyanın en büyük üniversitelerinden birinin sahibi ve yaratıcısıdır. Çok sayıda fen adamı, iktisatçı, idareci, mühendis, mimar yetiştirmiş, her geçen yıl gerek lisans gerekse lisan üstü seviyede verdiği mezun sayısında büyük artış kaydetmiştir, (Aysen vd. 2012).

"Tanrı ışığımdır" sloganı ile yola çıkan Oxford Üniversitesi; genetik, matematik, bilimsel hesaplama, fizik ve yaşam bilimlerinde bir dünya lideri olarak eğitim vermektedir. Dünyayı değiştiren araştırmalara imza atan bilim adamları yetiştiren Stanford, Harvard ve Cambridge üniversiteleri, farklı vizyonları ile ileri teknoloji ürünlerinin yaratılmasına olarak sağlamaktadır. Söz konusu üniversiteler, ihtisaslaşma, eğitim kalitesi, öğretim üyesi yetiştirme becerisi, mekan planlaması, kent içinde yer seçimi, topluma hizmet fonksiyonu, optimal öğrenci sayısı, yeni birimler açma gibi bir takım marka olma kriterlerini yerine getirmiş birer eğitim kurumlarıdır, (Altınsoy, 2011).

Eğitim kurumlarının birincil müşterileri öğrencileridir. Bunun yanında işverenler, çalışanlar, hükümet, sanayi, aileler ve toplum da eğitim kurumlarının birer müşterisi olarak kabul edilmektedir. Yüksek öğretim de bir hizmet sektörüdür. Bu nedenle öğrenciler yüksek öğretimde birer müşteri olarak algılanabilir. Bu müşteriler kurumlarından, yüksek kaliteli öğretim hizmeti, belirli standartlarda eğitim malzemeleri (bilgisayar, laboratuvar malzemeleri, vb.), etkili iletişim, sosyal olanaklar gibi beklentileri vardır, (Rashid ve Raj, 2006). Sadık müşterilerin tekrar satın

almalarının düzenlenmesi ve tahmin edilmesi, işletmelerin kaynaklarını daha etkili kullanmalarını gerektirmektedir, (Hening- Thureau, Larger ve Hansen, 2001).

1.2. PROBLEM DURUMU

İlgili alan yazını incelendiğinde, ‘‘istihdam edilebilirlik’’ konusu üzerine birçok önemli araştırma yapılmıştır. İstihdam edilebilme kavramı deneysel olarak, 1990’lı yıllardan itibaren çalışılmaya başlandı. Çeşitli tarihsel bakış açıları, istihdam edilebilirliğin tanımlarına ve kavramsallaşmasına ışık tuttu. İstihdam edilebilirlik bireysel, örgütsel, endüstriyel seviyelerde, iş, yönetim, insan kaynakları yönetimi, psikoloji, eğitim bilimi ve kariyer teorisi gibi, geniş oranda ve akademik disiplinler içinde çalışıldı. Ama çok az sayıda çalışma bu farklı bakış açılarını kaynaştırmayı denedi, (Thijssen ve Heijden, 2003).

İstihdam edilebilirliğe olan yoğun ilgi, çeşitli alanlarda birçok bilimsel çalışmada beraberinde getirmiştir. Bu çalışmalardan dikkat çekici olanları ise, iş dünyasındaki hızlı değişimin etkisiyle endüstri sektöründe yapılmıştır. İstihdam edilebilirlikte endüstrinin göz önünde bulundurduğu arz ve talep özelliklerini De Grip, Loo ve Sanders (2004) çalışmıştır. Hillage ve Pollard (1998) ise, iç iş piyasası, bireysel beceriler ve dış iş piyasasıyla ilgili talep faktörleri üzerine inceleme yapmışlardır. McQuaid ve Lindsay (2005) istihdam edilebilirlik kavramını tarihsel gelişimi ve boyutlarıyla birlikte ele alarak, bu kavramın genişlemesine büyük katkı sağlamışlardır.

İnsan kaynakları yönetiminin de ilgisini çeken bu kavramın iş psikolojisi ve kariyer alanında öne çıkan çalışmaları ise Baruch (2001), Forrier ve Sels (2003) tarafından yapılmıştır. Rothwell ve Arnold 2007’de çalışanların mevcut işleri ile ilgili istihdam edilebilirlik algılarını incelemişlerdir. 1990’lı yıllardan sonra, özellikle Avrupa’da, üniversiteli işsizlerin çoğalması üniversite öğrencileri üzerine bu kavramın yoğunlaşmasına neden olmuştur. Ayrıca Rothwell, Herbert ve Rothwell 2008 yılında, üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını ölçmek için bir çalışma yapmışlardır. Yine Rothwell, Jewell ve Hardie’nin 2009 yılında ekonomi okullarında öğrenim gören doktora öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını

ölçmeye yönelik yaptıkları çalışma dikkat çekicidir. Hinton (2012) istihdam edilebilirlik ile beklenti düzeyi arasındaki ilişkiyi incelerken, istihdam edilebilirlik ve kariyer başarısında yaşın etkisini Heijden, De Lange, Demerouti ve Heijde, (2009) incelemişlerdir. Knight ve Yorke (2003) çalışmalarında yükseköğretimdeki öğrencilerin istihdam edilebilirliğine etki eden etmenler ve öğrencilere kazandırılması gereken özelliklere değinmişlerdir. Nabi'nin (2001) kadın ve erkeklerin istihdam edilebilirlik, kariyer başarısı ve sosyal destek durumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışma, insan kaynakları yönetiminde bu kavramın önemini ortaya koymaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalardan öne çıkanlar ise Yıldız, Özdağ ve Yaman (2008) tarafından yapılan Beden Eğitimi ve Spor (BES) eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının istihdam durumlarına yönelik öğrenci algılarını incelediği çalışmadır. Yine Taşmektepligil ve arkadaşları tarafından BES alanındaki son sınıf öğrencilerinin istihdam sorunları ve iş olanakları üzerine yapılan çalışma, dikkat çekicidir,(Taşmektepligil, Hazar, Ağaoğlu, Öğreten ve Terzioğlu, (2009). Özen'de (2011) rekreasyon bölümündeki mezunların istihdam durumlarının belirlenmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bölüm seçme ve gelecek beklentileri ile ilgili, Turgut, Gökyürek ve Yenel (2004) çalışmışlardır. Kırımoğlu (2010) ise çalışmasında, Türkiye'deki BESYO'ların son sınıf öğrencilerini, istihdam sorunu ve umutsuzluk düzeyleri açısından değerlendirmiştir. Yine Yıldız ve Tüfekçioğlu'nun (2008) BESYO'lardaki öğrencilerin, eğitim desteği, kariyer gelişim olanakları ve mezuniyet sonrasında istihdam durumlarını değerlendirdikleri çalışma önemlidir. Ardahan'ın (2010) Spor Yöneticiliği Bölümünde okuyan ve mezun olan öğrencilerin bölüm tercihi ve aldıkları eğitim ile ilgili düşüncelerini değerlendirdiği çalışması, dikkat çekicidir.

İnsan kaynakları açısından Kozak ve Dalkıranoglu (2013) yaptıkları çalışmada, mezun öğrencilerin kariyer algılarını değerlendirmişlerdir. Marka algısının gündeme sık gelmesi ve markalaşma süreci, üniversitelerin marka olma çabaları Aysen ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan, üniversitelerin marka kişiliğinin belirlenmesi ile ilgili çalışma, önemli bir çalışmadır. Öğrencilerin kariyer değerlerine etki eden unsurları Başol, Bilge ve Kuzgun (2012), bireysel değerler açısından ele

almıştır. Köse (2012) çalışmasında yüksek öğretimde artan kurumlar arası rekabetin temel odağı olan, öğrenci sadakatinin önemine vurgu yapmıştır.

BESYO'lar farklı bölümleriyle BES'in gelişimine katkı sağlarken, çeşitli problemleri beraberinde getirmiştir. Söz konusu problemlerin başında ise özellikle öğretmenlik bölümünü dışındaki bölümlerden mezun olan ya da olacak BESYO mezunlarının istihdam sorunu gelmektedir, (Kırımoğlu, 2010).

Genel olarak literatüre baktığımızda, öğrencilerin istihdamı ile ilgili pek çok çalışma yapılmasına rağmen, bizim çalışmamızın, BESYO'ların farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencileri kapsaması ve birçok parametre açısından değerlendirmesi göz önüne alındığında, özgün bir çalışma olduğu söylenebilir.

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde "İstihdam Edilebilirlik" tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de en önemli sorunlardan biridir. Sanayinin hızla gelişimi, yoğun kentleşme, serbest zaman artışı gibi temel toplumsal değişmelere bağlı olarak, bu konu yeni boyutlar kazanmıştır. Hızla gelişen spor sektörü bu farkındalığı daha da hassas hale getirmiştir.

Ülkemizde de belirgin olarak ön plana çıkmaya başlayan BESYO'ların bünyelerinde bulunan meslek eğitimi veren ve bu okulların farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin beklenti düzeyleri, hırsları, okudukları bölüm ve üniversitenin marka gücü, üniversiteye bağlılık dereceleri, işe yerleşmede hayati bir konu haline gelmiştir. Bu çalışmada farklı alanlarda BES eğitimi alan bireylerin işe yerleşme algı düzeyleri, beklentileri ve alanları ile ilgili temel becerileri açısından kendilerini nerede gördüklerini, hırs durumları ve mezun olacakları üniversiteye bağlılık düzeylerinin istihdam edilebilirliğe katkısını incelemek amaçlanmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İstihdam, ülkedeki mevcut işgücünün ekonomik faaliyetler içerisinde, sürekli biçimde çalıştırılmasıdır. İşgücünün çalışmaması ise “işsizlik” kavramını ifade eder. İnsanoğlunun üretim ve tüketim fonksiyonları, emeğin istihdamını çalışmadığı ya da çalışmadığı zamanlarda da işsizliğini gündeme getirmiştir. İstihdam edilen birey için çalışma sadece, yaşamını idame ettirmenin bir aracı değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamanın da bir aracıdır. Çünkü istihdam edilen birey hem gelir elde eder, hem saygınlık kazanır, hem de kendini geliştirme olanağı bularak kişisel doyuma ulaşır, (Özdemir, Ersöz, Sarioğlu, 2006).

İnsan gücünün ve emek unsurunun ekonomik ve sosyal düzende sahip olduğu bu yüksek önemle birlikte, değişen dünya düzeni içerisinde BES’inde istihdamdan payını alması ve öğrencilerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin belirlenmesi açısından bu çalışma önem arz etmektedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

- BESYO’larda okuyan mezun durumdaki öğrencilerin, istihdam edilebilirlik algısında cinsiyet değişkenine göre, istatistiksel anlamlı farklılık vardır.
- BESYO’larda okuyan mezun durumdaki öğrencilerin, istihdam edilebilirlik algısında öğretim türü değişkenine göre, istatistiksel anlamlı farklılık vardır.
- BESYO’larda okuyan mezun durumdaki öğrencilerin, istihdam edilebilirlik algısında bölüm değişkenine göre, istatistiksel anlamlı farklılık vardır.
- BESYO’larda okuyan mezun durumdaki öğrencilerin, istihdam edilebilirlik algısında üniversite değişkenine göre, istatistiksel anlamlı farklılık vardır.

- BESYO'larda okuyan mezun durumdaki öğrencilerin, istihdam edilebilirlik algısı ile hırs durumu ve üniversiteye bağlılık düzeyleri arasında, pozitif anlamlı ilişki vardır.

1.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

- Öğrencilerin ölçekleri objektif ve samimi bir şekilde doldurdukları varsayılmıştır.

1.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Bu araştırmanın verileri BESYO'ların farklı bölümlerinde öğrenim gören ve 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında mezun olacak durumda olan öğrencilerden alınan verilerle sınırlıdır.
- Bu çalışmada ekonomi ve zaman faktörleri göz önüne alınarak anket sınırlı sayıda öğrenciye uygulanmıştır.
- Kategorik yaş aralığı oluşmadığı için, yaş değişkenine göre veriler değerlendirilmemiştir.
- Öğretmenlik bölümünde, 2.öğretim uygulaması olmadığı için, yapılan analizlerde, öğretim türü değişkenine göre, ilgili bölüm değerlendirilmemiştir.
- Bu çalışmada, üniversite isimleri, üçüncü şahıslar tarafından kullanılmaması adına gizli tutulmuştur.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZINI

2.1. EĞİTİMİN TANIMI VE AMAÇLARI

Eğitim, her geçen gün değeri ve önemi artan ve ülkelerin kalkınmalarının temel taşı olarak görülen bir alan olma özelliğine sahiptir, (Henry, 1985). Bilim ve teknolojinin hızla toplumsal hayatı değiştirmeye uğrattığı günümüzde, eğitim giderek önem kazanmaktadır, (İmamoğlu, 1991). Bu nedenle eğitim anlayışı, her çağda o dönemin özelliklerine göre de şekillenmiş ve yapılanmıştır, (Dewey, 2007). Eğitim en çok bilinen tanımıyla bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak olumlu ve istedik yönde değişiklik oluşturma sürecidir, (Ertürk, 1972).

Eğitim, kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu temel alan, onu yetişkinliğe hazırlayan gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan süreçtir. Eğitim insana sosyal değerlerin, sosyal normların bilgisini kazandırır. İnsan bu bilgilerden yararlanarak davranışlarını toplumun beklentileri doğrultusunda biçimlendirir. Böylece toplumsal çevreye uyum sağlayarak toplum tarafından dışlanmaktan kurtulur, (Roty, 1999). Eğitimin bireysel gelişmeyi sağladığı gibi, daha geniş anlamda toplumsal, ekonomik ve sosyal kalkınmayı da sağladığı söylenebilir, (Hoşgörür ve Gezin, 2007).

Konfüçyüs'e göre eğitimin amacı, "Erdemli yurttaş ve yönetici yetiştirmek"; Eflatun'a göre "Bedene ve ruha, yetenekli olduğu yetkinliği kazandırmak ve kişiyi erdemli yapmaktır", (Okçabol, 2005). Jullien'e göre ise eğitim, insan hayatının amacına uygun olmalıdır. Eğitimin amacı mutluluktur; sağlık, erdem ve öğretimdir. Her insan, eğitiminde bu üç temel ve zorunlu şartı yerine getirmeye dikkat etmelidir.

Türk Milli Eğitiminin genel amacı ise, Türk Milletinin bütün fertlerini;

- Atatürk İnkılaplarına ve Anayasa'nın başlangıcında ifadesini bulan Türk Milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasa'nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan milli, demokratik, laik, sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek,
- Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan, yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek,
- İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri ve davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır.

Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; diğer yandan ise, milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın, yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı yapmaktır. Eğitimin genel amacı, bireylerin fiziksel, bilişsel, duyuşsal ve sosyal gelişimlerini en üst düzeyde geliştirerek, onların topluma sağlıklı ve verimli bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır. Eğitimin bu genel amacı, eğitim etkinliklerinin belli bir program çerçevesinde, planlı ve düzenli olarak uzman kişilerce uygulandığı okul ortamında gerçekleştirilir. Okullar, bireyin ve toplumun gereksinimlerine göre oluşturulan eğitim programları doğrultusunda, bireylerin fiziksel, bilişsel, duyuşsal ve sosyal gelişimlerinin sağlanmasına dönük, çeşitli derslerin öğretiminden sorumludurlar, (Ergün, 1985). Okullarda öğrencilerin fiziksel, bilişsel, duyuşsal, sosyal ve estetik

yönlerinden gelişimlerinin sağlanmasına dönük derslerden biri de beden eğitimidir, (Varış, 1998). Toplum hayatını bu derece geniş kapsayan eğitim gibi bir bilim dalının sistem içinde oynadığı rol büyüktür. Bu bakımdan sportif faaliyetler eğitim kapsamı içindedir, (Erkal, 1981).

2.2. BEDEN EĞİTİMİ VE SPORUN TANIMI, AMAÇLARI

2.2.1. Beden Eğitiminin Tanımı

Beden eğitimi genel olarak ferdi yönden insan sağlığı, karakter gelişimi, morali ve verimliliği, milli yönden sağlam, güçlü, ortak duygu, davranışları yüksek bir insan gücü potansiyeli ve varlığı ile doğrudan ilgili, etkili bir eğitim ve sağlık faaliyetidir. Bu bakımdan zihni ve fikri gelişimin, ancak bedeni gelişmeyle uyumlu ve dengeli olması halinde, insanın ve toplumun daha sağlıklı, dengeli, mutlu, uzun ömürlü, başarılı ve verimli olabileceğinde tam bir görüş birliği vardır, (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1983).

Tarcan Beden Eğitimi “cismen ve fikren en az yorgunluğa mukabil insana en çok fayda temin eden ruhi ve mihaniki faaliyetler” olarak tanımlamaktadır. Aslan’a göre beden eğitimi; Milli Eğitimin temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh ve fikir gelişimini sağlamaktır. Bedensel etkinlikler, kişinin bedenen sağlam, fikirce uyanık ve ruhen sağlıklı olmasını amaçlar, (Harmandar, 2004). Günışık beden eğitimi için; “büyük kas etkinlikleri aracılığı ile bireyin bedensel, ruhsal ve toplumsal bütünlüğünü zedelemeyen, kişinin kendisi ve toplumun yararına, optimal gelişimini gerçekleştirme eğitimi” tanımını yapmıştır, (Günışık, 1973). Beden eğitimi etkinlikleri, “her bireyin kendi fiziksel sağlık ve yeterliliği ölçüsünde katılacağı, kendini ifade edeceği etkinlikler olduğunu, vücudun yapı ve fonksiyonunu geliştirebilmeyi, eklem ve kasların kontrollü ve dengeli bir biçimde didaktik olarak gelişmesini sağlayan, okul çağı sonrası iş ve rekreatif faaliyetlerin süresi içinde harcanan fiziki gücü en ekonomik tarzda kullanmayı, dolayısıyla organların kontrolünü metotlu bir şekilde hareket ettirmesini öğreten, faaliyet sistemi” olarak tanımlanmıştır, (Öztürk, 1982). Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi;

bedenen, ruhen, zihnen ve sosyal yönlerden, toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli rol oynar, (Karaküçük, 1991).

2.2.2.Sporun Tanımı

DPT özel ihtisas komisyonu raporuna göre spor; “yenme ve muktedir olma gibi insan içgüdüsünün tatminini amaç edinen, belirli kurallar içerisinde yapılan, rekabete dayalı sosyalleştirici, bütünleştirici, fiziki, zihni ve ruhi faaliyetlerin tümüdür”, (Harmandar, 2004).

Erkal’a göre spor; “ferdin tabii çevresini beşeri çevre haline getirirken elde ettiği kabiliyetleri geliştiren, belirli kurallar içerisinde araçlı veya araçsız, bireysel veya toplu olarak, boş zaman faaliyeti kapsamı içerisinde veya tam zamanını alacak şekilde meslekleştirerek yaptığı, sosyalleştirici, toplumla bütünleştirici, ruh ve fiziği geliştiren, rekabetçi, dayanışmacı ve kültürel bir olgudur”, (Erkal, 1982).

İmamoğlu’na göre ise spor, “çağımızın modern toplumlarında kültürel ve refah düzeylerinin bir göstergesi olarak anlam kazanan ve sosyal hayatın tüm yönlerini etkileyen, önemli bir sosyal olgudur”, (İmamoğlu, 1992).

Sporu, eğitim ile ilişkilendirirken beden eğitimi kavramıyla beraber düşünmek doğru bir yaklaşım olarak kabul görmektedir. Çünkü beden eğitimi ile spor birbirini tamamlayan olgulardır. Nitelikli insan yetiştirmenin en önemli aracı BES’dir. BES’de, genel eğitimin çok önemli bir parçasıdır. İnsanın mükemmel hale gelmesinde en büyük katkıyı BES olgusu sağlar, (Yetim, 2000).

2.2.3. Beden Eğitimi ve Sporun Amaçları

Eğitim kurumlarında BES’in amacı, öğrencilerin beden, fikir ve ruh sağlığını koruyarak, kendine güveni olan, isabetli karar verebilen, dürüst, kontrollü ve disiplinli insanlar olarak yetişmelerine yardımcı olmak ve mücadele güçlerini geliştirmek, sağlıklı yaşama alışkanlıkları edinmelerini sağlamak, milli birlik ve beraberlik duyguların güçlenmesini sağlamaktır, (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1997).

MEB Talim Terbiye Kurulu Başkanlığının 4.12.1987 tarih ve 232 sayılı kararı ile 1987–1988 eğitim öğretim yılından itibaren uygulanan Yayınlar Dairesi Başkanlığının 30.09.1997 tarih ve 6242 sayılı emri ile tekrar geliştirilerek basımı

yapılan ‘‘İlköğretim Okulları, Lise ve Dengi Okullar Beden Eğitimi Dersi Öğretim Programlarında’’ genel amaçlar şöyle belirtilmiştir.

- Atatürk ve düşünürlerin BES konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilme,
- Bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirme ve geliştirebilme,
- Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu sağlayabilme,
- İyi duruş alışkanlığı edinebilme,
- BES ile ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
- Ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilme,
- Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve bunları uygulamaya istekli olabilme,
- Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrama, törenlere katılmaya istekli olabilme,
- BES’in sağlığa yararlarını kavrayarak boş zamanlarını spor faaliyetleri ile değerlendirmeye istekli olabilme,
- Temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
- Tabiatı sevme, temiz hava ve güneşten faydalanabilme,
- İşbirliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme,
- Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma ve liderlik yapabilme,
- Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme,
- Dostça oynama ve yarışma, kazanma takdir etme, kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında olabilme,
- Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
- Kamu kaynaklarını iyi kullanma ve koruyabilme, (MEB, 1997).

Günişik, genel eğitim içerisinde önemli bir yeri olan BES'in, öğrencilerin fiziksel, zihinsel, ruhsal, sosyal ve kültürel gelişimlerine katkısını, dört düzeyde açıklamaktadır. Bunlar; Organik Gelişim, Sınır-Kas Gelişimi, Zihinsel Gelişim ve Duygusal gelişimdir.

Organik gelişim: Organizmanın kalıtsal olarak güçlenmesi, hareket sonucu kas, kemik sistemlerinin ve iç organların sağlık ve dayanıklılık kazanarak gelişmesidir.

Sınır-Kas (Psikomotor) Gelişimi: Psiko-motor gelişim, BES'e özgü bir amaçtır. Kas eğitimi sonucunda yeteneklerin ve motorsal becerilerin gelişmesidir.

Zihinsel Gelişim: Zihinsel gelişim, etkinlikler yoluyla özellikle ilkokulda yaparak öğrenme sonucunda, öğrenme için gerekli algılama, düşünce, akıl yürütme, kıyaslama ve temel kavramların gelişmesidir.

Duygusal Gelişim: Karmaşık, dengesiz ve gergin tepkilerin bir düzen ve anlaşılır bir biçimde gelişmesidir. Çocuğun duygusal tepkileri bedensel ve ruhsal gereksinmelerine dayanır. Bu bakımdan duygusal gelişim çocuğun bedensel ve ruhsal dengesini bulma çabasıdır, (Günişik, 1973).

Milletlerin geleceği yetişmiş ve yetişmekte olan gençlerin fiziksel ve ruhsal olgunluğuna bağlıdır. Uygarlık bireye verilen önem ve bu önemle bağlantılı olarak verilen eğitime dayanır. Fertleri zihinsel, fiziksel, duygusal ve toplumsal yönleri ile bir bütün olarak yetiştirmek, modern eğitimin temel ilkelerindedir. Genellikle bir ülkenin eğitim sistemi o ülkenin kültürel ve idari yapısındaki gelişmeyi gösterir. Bunun yanında fertleri fikri, zihni ve beden eğitimi yönleri ile bir bütün olarak yetiştirmek; eğitimin temel ilkelerinden biridir. Bu nedenle eğitimdeki amacın gerçekleşmesi, bireyin ve toplumun zihinsel eğitimin yanında beden eğitimini de gerektirir. Aslında beden eğitimi genel eğitimin vazgeçilmez bir parçasıdır, (Özkan,1999).

2.3.BEDEN EĞİTİMİ VE SPORYÜKSEKOKULLARI

Yükseköğretim kurumları örgün eğitim kapsamı içinde en üst noktada yerini almaktadır. Örgün eğitim kapsamı içinde bulunan yükseköğretim, çağdaş eğitim öğretim esaslarına dayanan bir düzen içerisinde, milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına yönelik insan gücünü yetiştirme amacını taşımaktadır, (Ergün, Ergezer, Çevik ve Özdaş, 1999).

BES eğitimi veren yükseköğretim kurumları genel olarak, ülkemiz sporunun ve bireylerin sağlıklı gelişimine katkıda bulunmak ve bu alana nitelikli eleman kazandırabilmek için gençlerimize üstün nitelikte akademik-pedagojik formasyon bilgi ve becerisini kazandırmayı hedeflemektedir, (Yıldız, 2007).

Türkiye' deki sistemli ve programlı spor faaliyetlerinin başlangıcını Osmanlı dönemine kadar götürmek mümkündür. Zaten Osmanlı yönetiminden Türkiye'ye kalan mirastan "BES" meselelerini tam olarak ayırmakta oldukça güçtür. Bu alanda, Osmanlıların son dönemlerinde spordaki geç kalmışlığa aradıkları çareler arasında, batılılaşma hareketlerine bağlı olarak askeri okullar ve Galatasaray Lisesinin öğretim programına beden eğitimi dersinin girilmesi ve İzmir okullarının bazılarında uygulanması gösterilebilir, (Hiçyılmaz, 1983).

Bunun devamı olarak ilk defa hükümet programında bahsi geçen "Terbiye-i Bedeniye Darümuallimini" yani beden eğitimi öğretmeni yetiştiren okul açma fikri yine Osmanlı döneminin son dönemlerinde gündeme gelmiş, ancak bu fikir Cumhuriyet döneminde uygulamaya konulabilmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra beden eğitimi öğretmeni yetiştirecek okul kuruluncaya kadar kurslarla da olsa beden eğitimi öğretmeni yetiştirme konusuna öncelik verilmiş, bu maksatla 1926 yılında işe, kurs şeklinde başlanmıştır, (Bilge, 1989).

1926 yılında dönemin Maarif Bakanlığı onayı ile, Beden Eğitimi Müfettişi olan Selim Sırrı TARCAN tarafından İstanbul Çapa'da "Beden Eğitimi Öğretmenliği Kursları" düzenlenmiştir. Çapa Kız Öğretmen Okulunda dokuz aylık bir süre ile dört dönem devam eden bu kurslarda; o dönemlerde yeterli kursiyer bulunmadığı için öncelikle ilkokul öğretmenleri ve lise mezunları arasından, özel yetenek sınavlarına göre öğrenciler, yetiştirilmek üzere bu kurslara seçilmiştir. Bu kurslarda Beden

Eğitimi ve Nazariteyi ve Tatbikatı oyun, jimnastik ve masaj dersleri okutulmuştur, (Ersen ve Kale, 2003).

Onu 1933 yılında Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü, Beden Terbiyesi Şubesi izlemiştir. Bu enstitünün faaliyetleri ile Cumhuriyet döneminde 1979 yılına kadar düz "uzmanlık eğitimi almamış", beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmiştir. Öte yandan 1974 yılına gelindiğinde, beden eğitimi ve spor antrenörü, spor yöneticisi ve araştırmacı ihtiyacını karşılamak için "Gençlik ve Spor Akademileri" açılmıştır, (Bilge, 1989). Onları da "BESYO'ların" açılması ve Enstitülerin yüksek öğretmen okullarına dönüşmesi izlemiştir. 20 Temmuz 1982 tarihinde "Gençlik ve Spor Akademileri" ile "Yüksek Öğretmen Okulları'nın" Beden Eğitimi bölümleri kaldırılarak, yeni oluşturulan üniversitelerin fakültelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri kurulmuştur. Bu bölümlerden bazılarının 1992'den itibaren, BESYO'lara dönüştürülmesi, dönüştürülen bu okulların bünyesinde yer alan "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümleri" ile halen uygulamanın dışında kalan fakültelerdeki, "Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde" beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmeye devam edilmektedir, (Ersen ve Kale, 2003).

Üniversitelerin akademik birimleri içerisinde yer alan, BES eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının amacı; kamu ve özel eğitim kurumlarına beden eğitimi öğretmeni, kamu ve özel sektörün spora ilişkin yönetim kademelerine spor yöneticisi, turizm sektörüne spor animatörü, çeşitli spor branşlarına ise antrenör yetiştirmek vb. olarak özetlenebilir, (Yıldız, 2005).

2.3.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

Genel eğitimin tanımlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen beden eğitimi, aynı zamanda beden kişiliğinin de eğitimidir. Başka bir deyişle öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde tutularak, onların fert ve toplum yönünden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi, yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın gerektirdiği davranışları kazanmış fertler olarak yetişmeleri için, en önemli araç olacaktır, (MEB, 1997).

Her düzeydeki okullarda beden eğitimi dersleri, genel eğitimin bir tamamlayıcısı olarak okutulmaktadır. Bu konuda MEB'in, ilk ve orta öğretim

kurumlan beden eğitimi yönergesinde beden eğitiminin "organizmanın bütünlüğü ilkesine dayalı olarak, tüm kişiliğin eğitimi ve genel eğitimin ayrılmaz bir parçası ve tamamlayıcı amaçlarıyla yapılması gerektiği vurgulanmıştır, (Karaküçük, 1991).

Bu bilgilere göre insan hayatında bu kadar önemli görülen BES eğitimi gerçekleştirilmek ve bu eğitimi gerçekleştirecek eğitimcileri yetiştirmek, elbette önemlidir. Beden eğitimi öğretmeni; mesleğinin gerektirdiği düzeyde pedagojik eğitim almış, genel öğretim kurumlarında BES derslerini yaptırarak, meslek sahibi kişidir, (Özkan, 1999).

Beden eğitimi öğretmeni, genel eğitimin bir parçası olması nedeniyle öncelikle genel eğitimin amaçlarını bilmeli ve dikkate almalıdır. Her bir alanın bütünü bir parçası olduğu ve bütünü parçalarının toplamından daha büyük ya da önemli olduğu mutlaka bilinmelidir. Eğitim ve beden eğitimi aynı amaçları paylaşmalı ve amaçlar arasında hiçbir uyumsuzluk olmamalıdır, (Pulur ve Tamer, 2001).

Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreçlerinin temel öğelerinden biridir. Öğrenci ile devamlı etkileşim halinde bulunan, eğitim programını uygulayan, öğretimi yöneten ve hem öğrencisinin hem de öğretimin değerlendirmesini yapan kişidir. Öğretmenin nitelikleri bu süreçlerin niteliğini de büyük ölçüde etkilemektedir, (Sıvacı, 2003).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü kapsamında; genel kültür, öğretmenlik formasyonu ve alan bilgisine yönelik eğitim ve öğretim verilmekte, kamu ve özel kurumlar için beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmektedir, (Yıldız vd. 2008).

2.3.2. Antrenörlük Eğitimi Bölümü

Antrenörlük eğitimi Türkiye’de 1990’lı yıllara kadar, BES eğitimi veren üniversitelerde müfredat içerisinde alınan seçmeli derslere göre ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) bünyesinde açılmış olan, sertifika kursları neticesinde verilmekteydi. 1990’lı yılların ortalarından itibaren BESYO’lar bünyesinde, Yükseköğretim Kurulunun (YÖK), yasalar çerçevesindeki izniyle, Antrenörlük Eğitimi bölümleri açılmaya başlanmış ve eğitim-öğretime bu kurumlar bünyesinde devam etmektedirler, (Özsoy, 2007).

Antrenör, ilgili spor dalında eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile tamamlayarak, bulunduğu kademe için genel müdürlükten belge alan, sporcuları veya spor takımlarını ulusal ve uluslararası kural ve tekniklere uygun olarak yetiştirmek, yarışmalara hazırlanmak ve yarışmalarını sağlamak, gelişmelerini takip etmek görev ve yetkisine haiz olan kişidir, (www.gsgm.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.12.2013).

Antrenör teknisyen olarak gerekli bilgileri bilimin ışığında, sporcunun başarısı için kullanan, daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve farklı mizaçlardaki insanlara uygulayabilen kişi olarak tanımlanırken, antrenörün iyi bir organizatör, etkili bir yönetici, motivatör ve sporcuya bağımsızlığını ve yeterliliğini kazandıran bir eğitici olması gerektiği de belirtilmiştir, (Charman, Drotter ve Noel, 2001).

Antrenör, bir eğitici ve yol gösterici olarak, bazı özelliklere sahip olmalıdır. Ancak, bu özelliklere sahip olduğunda sporcunun saygısını kazanabilir, (O'Connor ve Seymor, 1995). Antrenörlük, karşılıklı iletişim ve etkileşimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye dayalı, bir liderlik sanatıdır, (Başer, 1996). Antrenör, kurumsal bilgileriyle deneyimlerini birleştirerek, sporcuları yeteneklerine uygun biçimde yönlendiren, çalıştıran, yarışmalara hazırlayan, liderlik yapan bir spor insanıdır, (Doğan, 2004).

Antrenörlük Eğitimi Bölümü kapsamında; ağırlıklı olarak antrenman (hareket) eğitimi ve genel kültür alanlarında eğitim öğretim verilmekte, kamu ve özel spor örgütlerinin çeşitli branşlarına antrenör yetiştirilmektedir, (Yıldız vd. 2008).

2.3.3. Spor Yöneticiliği Bölümü

Spor organizasyonlarında, saptanan hedeflere ulaşabilmek için etkili bir planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim gibi yönetim işlevlerinin yerine getirilmesi, oldukça önemlidir. Yönetim mekanizmasını da oluşturan bu işlevler yoluyla insan, para, malzeme, zaman ve yer gibi kaynakların rasyonel bir şekilde kullanılarak, teşkilatın amaçlarının gerçekleştirilmesi, bütün yönetimler için önemli bir durumdur. Öyleyse hammaddesi insan olan ve halkla sürekli ilişki içerisinde olan spor kurum ve kuruluşlarının, etkin bir örgüt yapısına ve dinamik bir yönetim anlayışına sahip olması gereklidir. İşte bu görüş ve düşünceler ışığında, spor yönetimi

alanı, spor teşkilat ve organizasyonlarının kendine özgü farklı bir yapı ve işleyişe sahip olması gerekliliğinden doğmuştur, (Sunay, 2009).

Sporun temel amaçları, spor yönetiminin gerçekleştirmeye çalıştığı amaçlardır. Bu yüzden, spor teşkilatları ve onlarda görev alacak bütün personel ile kullanılacak maddi unsurlar, sporun amaçlarına uygun bir tarzda ele alınmalı ve yönetilmelidir. Yönetim süreçleri tüm diğer dallarda olduğu gibi işletme, kamu, eğitim ve spor yönetimi için de aynen gerekli ve geçerlidir, (Yetim 1992).

Spor yönetimi alanı, BES faaliyet programlarının geliştirilmesi ile birlikte, ilgili personelin sağlanması, denetimi ve spor tesislerinin yönetimi ile sportif faaliyetlerin organizasyonu, spor politikaları, sporun teşkilatlanması, spor mevzuatı ve spor yöneticiliği gibi konuları kapsamaktadır, (Sunay, 2009).

Spor yönetimi, sporda yönetimi meydana getiren unsurların kuruluş ve işleyiş biçimlerini inceleyen ve bu unsurların en iyi şekilde sevk ve idaresi için gereken yönetim tekniğini bulmaya çalışan spor biliminin bir koludur, (Demirci 1986). Karagözoğlu'na (1994) göre ise, spor kurumlarına has konu ve metotları olan sporun kendi iç dinamiklerinden yola çıkarak, yine spora kısa ve uzun vadeli fayda ve çözümler sağlayan bir bilim dalıdır.

Spor yöneticisi, modern yöneticide bulunması gereken özelliklerinden hepsine sahip olan ve bütün bunlara ilave olarak, sporu, yönetimi bilen, insanı, sporcuyu ve toplumu tanıyan, spor yönetiminin amaçları doğrultusunda severek, isteyerek ve bilerek fedakarca hizmet veren kişidir, (Yetim 1992). Spor yöneticisi, spor hizmet ve faaliyetlerinin, sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan (başkan, idareci, antrenör vb.), bu hizmet faaliyetlerinin yürütülmesinde emeği geçen profesyonel yada gönüllü bireylerdir, (Biçer 1994).

Demirci'ye (1986) göre spor yöneticisi ise, spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekil ve pozisyonlarda görev alan ve bu hizmetlerine karşılık belli oranda ücret alan kişi olarak tanımlanmıştır.

Spor Yöneticiliği Bölümü kapsamında; ağırlıklı olarak spor yönetimi ve organizasyonu ile spor işletmeciliği alanlarında eğitim öğretim verilmekte, kamu ve

özel sektörün spora ilişkin yönetim kademeleri için eleman yetiştirilmektedir, (Yıldız vd. 2008).

2.3.4. Rekreasyon Bölümü

Çalışma dışı zaman, yani boş zamanın kullanımı rekreasyon kavramını ortaya koymuş ve insanlar bu kavramı her geçen gün daha da geliştirerek zenginleştirmişlerdir. Rekreasyon anlayışının gelişmesi toplumda yeni iş alanlarının ve yeni beklentilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Toplumsal beklentilere uygun olarak da rekreasyon alanında yetişmiş yönetici ve lider ihtiyacı ile bunların yetiştirilmesi gündeme gelmeye başlamıştır, (Çınar ve Sanioğlu, 2004).

Rekreasyon kelime anlamı olarak ‘‘dinlendirmek, eğlendirmek, canlandırmak’’ vb. anlamlara gelmektedir, (Kozak, 2002).Rekreasyon, özgürce seçilen ve doyum sağlayıcı aktivitelerdir, (Kelly, 1983). Bayer’e göre ise rekreasyon, kişiyi hayata bağlayan dinlendirici, meşgul edici veya olay ve eylemleri yapmak veya bu etkinliklere katılmak suretiyle ruhen ve bedenen bir canlılığı elde etmektedir. Karaküçük ise (2005) rekreasyonu, bireyin mesleki, ailevi toplumsal ödevlerini yerine getirdikten sonra, bağımsız iradesiyle seçebileceği bir seri dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerilerini artırma ve kendini yenileme uğraşlarına katılması olarak açıklamaktadır.

Rekreasyon, insanın öz benliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulması ve başka insanlarla etkileşerek toplumsal bir kişilik kazanmasıdır, (Köktaş, 2004).

Üniversiteler, her açıdan topluma yararlı ve mesleklerinde iyi yetişmiş bireyler yetiştirmeyi hedefleyen kurumlar olmalıdır. Çünkü üniversite öğrencileri aldıkları eğitim ve ileride bulunacakları konumlar açısından ülkelerin geleceklerini belirleyen kişiler olmaya adaydır. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin yalnız mesleki değil, sosyal, fiziksel ve ruhsal açıdan gerekli olan çok yönlü eğitim programlarından geçirilmesi ülkemizin geleceği açısından önem taşımaktadır, (Mansuroğlu, 2002).

Rekreasyon Bölümü kapsamında; alan bilgisi ve genel kültür alanlarında eğitim öğretim verilmekte ve spor animatörü ile çeşitli spor branşlarına lider yetiştirilmektedir, (Yıldız vd. 2008).

2.4. KARIYER VE ÜNİVERSİTE EĞİTİMİ

Kariyer sözcüğü Türkçeye Fransızca “carriere” sözcüğünden geçmiştir, (Bingöl, 2006). Kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır, (Erdoğmuş, 2003). Kariyer daha geniş bir ifadeyle; para, saygınlık, prestij, başarma arzusu, daha iyi bir yaşama biçimi, bireyin önüne çıkan fırsatlar, ödüller, terfiler, yaşam boyu gelişim şeklinde tanımlanabilir, (Gürüz ve Yaylacı, 2009). Kariyer, kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olup, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve faaliyetleriyle bağlantılı bir süreçtir, (Güzel, 2005).

Bireyin, kariyeri boyunca kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için uygulanan programlara, eylemlere ve faaliyetlere kariyer geliştirme denir. Bu yöntem, örgütlerin sahip oldukları değerli insan kaynaklarını korumanın etkili bir yoludur, (Şimşek ve Öge, 2009). Kişinin iş hayatında ve mesleğindeki ilerlemesinin sağlıklı olabilmesi kariyer yönetimiyle ilgilidir. Kariyer yönetimi en basit anlamı ile kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarınıdır, (Fındıkçı, 2009). Örgütün ileride ihtiyaç duyacağı nitelikteki personelin zaman içinde yetiştirmesine yönelik faaliyetleri ile örgütsel amaçlarla bireysel amaçların bütünleştirilerek, bireysel kariyer hedeflerinin gerçekleştirilmesi konusunda örgüt desteğinin sağlanması kariyer yönetimidir, (Dündar, 2009).

Kişi, kariyer planlama ile geleceğini kontrol altına alma imkanını elde etmektedir. Özellikle başarısızlık duygusu ve zamanın boşa geçtiği duygusu, kişilerin huzursuzluk duygusu yaşamalarına sebep olmaktadır. Her ne nedenle olursa olsun kişinin, hayatında planlama yapması gerekmektedir. Kişiler, kısa ve uzun vadeli amaçlarını rasyonel bir şekilde belirlemek zorundadırlar. Bu amaçlar doğrultusunda kişi, öncelikle neyi başarmak istediğini, net bir şekilde ortaya koymalıdır. Meslek seçimi, kişilerin kendilerine açık meslekleri, farklı yönleriyle inceleyip, kendi istekleri doğrultusunda istenilen yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar almasıdır. Meslek seçimi kişilerin belirli bir yaştan sonraki yaşamlarında onların başarılı ve mutlu olarak gelişmelerini ve böylece kendilerini gerçekleştirmelerini etkileyecek en önemli olaylardan biri niteliğindedir, (www.emo.org.tr, Erişim Tarihi: 25.11.2013).

2.4.1. Bireysel Kariyer Planlamada Meslek Seçimi ve Önemi

Meslek seçimi ve bir mesleğe başlama, genel çerçeveleri ile, insan yaşamında psikolojik bir gelişme sonucudur. Daha küçük yaşlardan başlayıp gelişerek, ergenlik çağlarında ve daha sonra şekil kazanır, somutlaşır, (Tan, 1992).

Meslek; "bir kimsenin hayatını idame etmek için yaptığı, şartları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü" olarak tanımlanabilir, (Kuzgun 1994). Kişinin doğuştan gelen yetenekleri, potansiyeli, gizli güçleri vardır. Biz yaşam içinde bunları ortaya koyma, kullanma ve geliştirmeyi arzu ederiz. İşte sahip olduğumuz bu becerileri kullanma ve geliştirme imkanı sağlayacak olan, meslek gruplarıdır, yani işimizdir. Biz çalışırken aynı anda bu becerileri ifade etme, güçlerimizi artırma imkanı elde ederiz. Bundan dolayı birey varoluşu ve psikolojik doyumun anlamını yakalar. Sahip olduğu yetileri, güçleri kullanarak doyuma ulaşır. Kendini, bir iş yaptığı, üretken olduğu için de daha değerli ve önemli hisseder. Bu bakımdan kendine saygısı ve güveni artar. Toplum içinde yararlı olma, hizmet verme yoluyla toplumsal saygınlık kazanma söz konusudur. İş etkinlikleri sosyal gereksinim içinde biz başkalarıyla etkileşimde bulunuruz, belli rol ve görevler yoluyla sosyal kimliğimizi kazanırız. O halde çalışmanın temelinde bireyin çok yönlü psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması söz konusudur, (Yeşilyaprak, 2003).

Meslek seçimi, bir bireyin, hayatının en az üçte birini, ne gibi işleri icra ederek geçireceğine karar vermesi demektir. Bu nedenle bireyin tercih edeceği mesleğin gerektirdiği faaliyetler onun istekleri için, doyum kaynağı olmalıdır. Bu da her şeyden önce seçilen mesleğin, bireyin hoşuna giden faaliyetleri gerektiren bir mesleği tercih etmesi ile mümkündür. Bireyin yapısına ve eğilimlerine uygun düşmeyen faaliyetleri gerektiren bir mesleğe giren bir kimse sonuçta mutlu olmayabilir. Meslek tercihi bir bireyin yaşamını nasıl bir çevrede geçireceğini, kimlerle sosyal faaliyetler içerisinde olacağını hatta kimlerle evleneceğini belirleyebilir. Bireyin dünya görüşü, değer yargıları ve hedefleri tercih ettiği mesleki çevre içinde farklılığa uğrayabilir; yeniden şekillenebilir. Bireyin kişilik özelliklerinin mesleki çalışmalarla geliştirilip güçlendirildiği bir gerçektir. Tercih edilen meslek bireyin, ilerde sürekli bir iş bulup bulamayacağını, işinde başarılı olup olamayacağını da belirler. Meslek tercih etme durumunda olan kişilerin üzerinde önemle durdukları hususlardan biri iş bulma

olanağı, diğeri de sağladığı kazançtır. İnsanlar genellikle ücreti yüksek mesleklere yönelme eğilimindedirler. Ancak çok kişinin yöneldiği bir çalışma alanında insan gücü fazlalığı oluşmakta; bu da o alanda işsiz kalma olasılığını yükseltmektedir, (Kuzgun, 1995).

Mesleklerle kişiler arasındaki uygunluk konusunda kişilerin ve firmaların bilinçli olmaları gereklidir. Öncelikle kişiler hayatlarının çocukluk çağlarından beri ilgi uyandıran alanları, beklentilerini kısaca kişilik özelliklerini tespit etmeli, ileride kariyer yapacakları alanlarda eğitim almalı ve genç yetişkinlik çağlarında da kişilik yapılarına uyan meslekleri tercih etmelidirler. Kişilerin, bu biçimde hayatlarının erken dönemlerinde geleceğe ait amaçlarını tespit etmeleri, kişisel kariyer planlarını yapmaları sonradan sevmedikleri bir işte çalışarak stresli ve mutsuz olmalarını da engelleyecektir. Holland'ın "Mesleki Tercih Modeli"; kişilere kariyer tercihlerini ne şekilde yapacaklarını önermek ve iş tatmini ile mesleki başarının nasıl elde edileceğini açıklamak maksadıyla, değişik meslekler içindeki kişiler ve farklı iş çevreleri hakkında enformasyon sağlamak üzere geliştirilmiştir. Holland; "kişilerin kendi kişilikleriyle uyumlu iş çevrelerinde en iyi şekilde çalışıp gelişme gösterdiklerini ve büyük ölçüde iş tatmini sağladıklarını" savunmuştur. Kişisel kariyer planlama döneminde meslek tercihi yaparken, ileride başarılı olabilmek için bireyin becerilerine uygun bir mesleği tercih etmesi gerekmektedir. Bireysel yetenek kısmen doğuştan elde edilmiş verisel bir özellik olmakla beraber, kısmen de sonradan eğitimle geliştirilmiş yapısal bir özellikte olabilir. Fakat yetenekler zaman sürecinde kolayca geliştirilemez. Bu sebeplerle kariyer planlamada öncelikle, kişinin o an sahip olduğu yetenekler veri olarak alınır, (Kaynak, 1996).

Meslek tercihi, kişinin hayatında çok önemli bir yeri olan olaydır. Meslek tercih ederken bir kişi, kendine belli bir çalışma, belli bir hayat şeklini seçmiş olur. Tercih ettiği bu yolda da başarısıyla kendini ispatlamaya çalışır. Birey; yetenek, ilgi ve istekleri çerçevesinde meslek olarak tercih ettiği alanda başarılı, verimli ve mutlu olur. Niteliklerini göz önünde bulundurmadan rastgele seçim yaptığında başarısız, verimsiz ve mutsuz olur. Bundan dolayı kişi, meslek seçerken kendi nitelikleri ile tercih edeceği mesleğin özellikleri arasında uygunluk olmasına dikkat etmelidir. Psikolog Acar Baltaş'ın belirttiği gibi kişisel kariyer planlamada "meslek tercihi yaşam şeklini seçmektir. Bir yüksek öğrenim programını seçerek "tercih listesi"ni

dolduran genç, gerçekte yaşayacağı yaşam şeklini tercih ediyor demektir. Birçok insan, seçmiş olduğu işin getireceği yaşam şeklini bilmediği veya iyi değerlendirmedeği için başarısız, verimsiz ve mutsuz olmaktadır”, (Baltaş, 1993).

2.4.2. Bölüm Seçimi ve Meslek İlişkisi

Meslek seçimi, meslek gelişiminde yer alan mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlama ve mesleki olgunluk düzeyi ile bağlantılıdır. Bu konuda bilgili olan danışmanlar, gençlerin hangi mesleklere eğilimli olduğunu ve kişisel özelliklere göre hangi meslekleri seçmeleri gerektiği hakkında yol gösterici durumundadırlar, (Çoban, 2005).

Meslek seçimi bireyin hayatının geri kalan kısmını etkileyen çok önemli bir noktadır. Birey, meslek seçimi safhasında, kendi ilgi ve isteklerini göz önünde bulundurmalıdır. Bu seçim sürecinde, öğrencilerin ilköğretim okulundan sonra mesleklere ilişkin eğilimleri ve yönelimleri şekillenmektedir. Seçilen ortaöğretim kurumları ise, öğrencilerin ilerideki meslek yaşamlarına ilişkin beklentilerin ilk etabını oluşturmaktadır. Nitekim bu seçim sürecinde bazı iç ve dış etkenler de verilecek kararları etkilemektedir, (Akçay, 2008).

Meslek seçimi sırasında yıllar boyu sürececek fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişimde göz önünde bulundurulmalıdır. Selingman meslek gelişimini evrelere ayırmış ve her evre için gelişim görevleri tanımlamıştır. Bu mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlayan birey mesleki olgunluk kazanmış sayılır, doğru ve akılcı meslek seçimi yapabilmeye hazırdır. Kuzgun’a göre, meslek gelişimi, ‘’sistemli, birbiri ile bağlantılı ve belli aşamalardan oluşan bir süreçtir’’. Bu sebeple kişinin izlediği olgunlaşma süreci ve bu süreçte bulunduğu basamağı bulabiliriz. Bu da bize mesleki olgunluk düzeyinin saptanabilir ve geliştirilebilir bir özelliğinin olduğu gösterir, (Kuzgun, 2003).

2.5. İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam, hem işgücü piyasası hem de ekonominin geneli için son derece önemli bir kavramdır. İstihdamın ekonomik ve sosyal olmak üzere başlıca iki amacı bulunmaktadır. Ekonomik amacını üretimi düzenlemek ve üretimi artırmak oluşturmaktadır. Ekonomik amacın gerçekleştirilebilmesi için sosyal amaçlara ulaşmak gerekmektedir. Bu bağlamda istihdamın sosyal amaçlarını da, çalışmak isteyen herkese iş bulmak, verimliliği artırmak, çalışma barışını sağlamak, emek arz ve talebini uyumlaştırmak oluşturmaktadır, (Murat, 2007).

2.5.1. İstihdamın Tanımı

İşgücünün çalışanlar kısmını ifade eden istihdam, üretim sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreç içerisinde, insanların ihtiyaçlarını gidermek üzere, üretim faktörlerini yani emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çabalayan girişimci, emeği de bir faktör olarak değerlendirmekte, onun emeğinden yararlanmakta ve buna karşılık emeğe yaratılan değerden bir pay vermektedir, (Özdemir vd, 2006).

İstihdamın kavram olarak neyi ifade ettiği ve kimleri kapsadığı ülkelerin istihdam düzeyini saptayan kurumları tarafından belirlenmekle birlikte, hemen her ülkede istihdam edilenler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaptığı tanım doğrultusunda değerlendirilmektedir. ILO'ya göre istihdam edilenleri kısaca, belirli bir yaşın üzerinde olup bir hafta veya bir gün belirli bir kısa dönem boyunca ücretli olarak veya kendi hesabına çalışan kişiler oluşturmaktadır, (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c2e.html>, Erişim Tarihi: 10.12.2013).

Kelime anlamı olarak istihdam, bir kimsenin belli bir iş yada vazifenin görülmesi amacıyla çalıştırılmasıdır. İktisadi anlamda ise, bir ülkede üretimi gerçekleştirmek ya da yurtiçi çıktıyı elde etmek amacıyla, üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin üretim sürecine aktif şekilde dahil edilmesidir, (Ardıç, 2006). İstihdam kavramı geniş anlamda, bütün üretim faktörlerinin mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılması; dar anlamda sadece emek faktörünün mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılmasıdır. Dolayısıyla bir ekonomide

emek faktörünün eksik istihdamı varsa o ekonomide işsizlik var demektir, (Uysal, 2007).

Türkiye'deki istihdamın durumunu ortaya koyan Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) tanımına göre ise istihdam; “işbaşında olanlar ile işbaşında olmayan çalışma çağındaki tüm nüfusu kapsamaktadır. İşbaşında olanları, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler; işbaşında olmayanları ise, işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar ve işverenler oluşturmaktadır. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle, referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedirler. Bununla birlikte, referans haftası içinde bir saat bile çalışmamış olan, ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedirler. Üretici kooperatifi üyeleri, bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı yada nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler”, (http://www.tuik.gov.tr/MetaVeri.do?tb_id=25&ust_id=8, Erişim Tarihi:22.11.2013). Bir ekonomide ekonomik faaliyetlere katılabilecek insan gücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırılma derecesi “ istihdamı” göstermektedir (Savaşır, 1999).

2.5.2. İstihdam Teorileri

Günümüze kadar ortaya koyulan iktisat teorileri çerçevesinde, işgücü piyasasına yönelik kabul edilen varsayımlar altında, istihdam açısından farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu hususa ilişkin olarak genel bir sınıflandırma yapmak gerekirse, temelde iki farklı teoriden bahsetmek mümkündür. Bunlardan birisi klasik iktisat teori doğrultusunda ileri sürülen klasik istihdam teorisi, diğeri ise temel görüşlerinin Keynes tarafından ortaya koyulduğu modern istihdam teorisi.

2.5.2.1. Klasik İstihdam Teorisi

Klasik iktisadi düşüncenin temelinde, ekonomiye en az müdahale eden devletin en iyi devlet olduğu, yani devletin ekonomiye müdahalesinin minimum düzeyde olması gerektiği görüşü yatmaktadır. Ekonomi, kendi kendini dengeleyecek güce sahiptir. Bu nedenledir ki; devlet müdahalesi olmadan, daima tam istihdam seviyesine yönelme eğilimindedir. Klasik görüş, kendi çıkarları peşinde koşan bireylerin, toplumun tamamının çıkarlarına hizmet etmiş olacağını ileri sürmektedir. Kar amacı güden üreticilerin, ihtiyaçlarını tatmin etmek isteyen tüketicilerin ve ücret elde etmek isteyen işçilerin bu amaçlarına ulaşma çabaları, toplamda tüm toplumun menfaatine sonuçlar doğuracaktır, (Bocutoğlu, 2012). Kısaca klasikler, bütün kaynakların kullanıldığı bir ekonomide, tam istihdamın kendiliğinden ve zorunlu olarak ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir. Dengenin herhangi bir şekilde bozulması halinde, otomatik güçlerin dengeyi tekrar kurarak, toplam arz ve toplam talep arasındaki dengenin yeniden kurulmasını sağlayacağını ortaya koymuşlardır, (Özgüven, 1991).

Klasikler, ekonomik düzenin yapısında daima tam istihdamı sağlayan bir mekanizmanın bulunduğuna inandıklarından ötürü, istihdam sorunu ile ilgilenmemişlerdir. Klasiklerin istihdamla ilgili doğrudan alakalı açık varsayımları bulunmamakla birlikte, onlara atfedilen istihdam varsayımları arz-talep, faiz haddi ve ücret düzeyinin belirlenmesi ile ilgili görüş ve düşüncelerden çıkarılan sonuçlar şeklinde kendini göstermektedir. Bu bağlamda klasiklerin istihdama yönelik bu temel görüşlerini üç başlık altında incelemek mümkündür, (Aren, 1989).

2.5.2.1.1. Say (Mahreçler) Yasası

Arz talep eşitliğinin otomatik olarak nasıl meydana geldiğini açıklayan Say yasasına göre, her arz kendi talebini yaratmakta ve bu bağlamda üretilen mal mutlaka satılmaktadır. Ekonomide genel bir talep yetersizliğinin oluşması, başka bir ifadeyle malların satılamaması, asla söz konusu olmamaktadır. Talepteki yetersizlik ya da arzdeki fazlalık nedeniyle mallar satılamasa dahi, ekonomide böyle bir durum kalıcı olmamakta ve arz talebe mutlak suretle eşitlenmektedir, (Bocutoğlu, 2012).

Konuyu genişletmek gerekirse, Say yasasına göre işgücü, sahip olduğu emeği belirli bir kazanç elde etmek amacıyla arz etmekte ve sağladığı bu geliri üretilen ürünleri satın almak için kullanmaktadır. Böylelikle, istihdam ile ortaya çıkan üretim süreci bir yandan gelir, diğer bir yandan da satın alma gücü meydana getirmiş olmaktadır. Yani istihdam, üretilen ürünün değerine eşit miktarda gelir yaratarak, bu ürünün tamamının satılması sonucunu doğurmaktadır. Bu sayede her arz kendi talebini yaratmakta ve tam istihdamı önleyen genel bir toplam talep yetersizliği ortaya çıkmamaktadır. Bazen, istenmeyen malların üretimine kaynak ayrılması sonucunda o malın talebinde bir eksiklik meydana gelse de, bu durum kısmi ve geçici olmakta ve bütün malları kapsamamaktadır. Tam rekabet ekonomisi bu geçici ve kısmi durumu hemen düzeltmektedir. Şöyle ki; istenmeyen malları üreterek yanlış kaynak tahsis eden firmalar bir müddet sonra zarar ederek piyasadan silinirler. Bu sebeple piyasa, istenmeyen malların üretimine olanak tanımaz ve genel bir toplam talep yetersizliği de ortaya çıkmaz, (Bocutoğlu, 2005).

Say yasası, kazanılan gelirin hemen ve de tamamen harcanacağı varsayımına dayanmaktadır. Oysa insanlar, elde ettikleri gelirlerin hepsini derhal harcamayabilirler. Bunun yerine, bir kısmını tasarruf edebilirler. Böyle bir durumda, her mal kendi değerine eşit değil, kendi değerinden daha az bir talep yaratmış olur ve piyasada genel bir talep yetersizliği ortaya çıkar, (Aren, 1989). Say yasasına getirilen bu eleştiri, klasik iktisat öğretisinde faiz teorisi ile açıklanmaktadır.

2.5.2.1.2. Faiz Teorisi

Klasiklere göre, Say yasasının yukarıda bahsedilen yetersizliği, tasarrufların girişimciler tarafından borç alınmak suretiyle tekrar yatırım harcamaları şeklinde piyasaya dönmesi şeklinde giderilmektedir. Onlara göre, tasarrufun karşılığı faizdir ve edilecek tasarruf miktarı faiz haddine bağlı olarak değişir, (Aren, 1989).

Tasarruflar reel faiz oranının artan, tüketim harcamaları ise azalan bir fonksiyonudur. Reel faiz oranı tasarruf etmenin veya tüketmenin bir ödülüdür. Reel faiz geliri elde etmek amacıyla gelirlerinin bir kısmını tasarruf eden tüketiciler, yatırım yapmak isteyenler için ödünç verilebilir bir fon arzı meydana getirirler. Tüketicilerin oluşturduğu bu ödünç verilebilir fon arzı, ödünç verilebilir fon piyasasına akar ve yatırımcıların kullanımına sunulur. Yatırımlar ise reel faiz oranının

azalan bir fonksiyonudur. Reel faiz oranının artması yatırımları azaltırken, düşmesi yatırımları artırmaktadır, (Bocutoğlu, 2005).

Klasik teoriye göre, faiz haddinin tasarrufla yatırımı birbirine eşitleyen düzenleyici bir fonksiyonu bulunmaktadır. Bundan dolayı da, tasarrufun yatırımdan fazla olması yani, eldeki gelirin bir kısmının harcanmadan kalması mümkün değildir. İşte klasik faiz teorisi bu noktada say yasaının öne sürülen açığını kapatmaktadır. Faiz teorisine göre, insanların gelirlerinin bir kısmını tasarruf etmeleri sonucunda bir toplam talep yetersizliği ortaya çıksa da, bu tasarruflar faiz mekanizması sayesinde son kuruşuna kadar tekrara piyasaya çıkarak, yatırım harcamaları şeklinde sarf edilecektir, (Aren, 1989).

2.5.2.1.3. Ücret Teorisi

Klasik iktisat teorisinde işçiler ne kadar çalışacaklarına, işverenler de ne kadar işçi çalıştıracaklarına işgücü piyasasında oluşan tam esnek reel ücretlere göre karar vermektedirler. Reel ücretlerin tam esnek olması, işgücü arzının işgücü talebini aşması durumunda reel ücretlerin düşmesi, işgücü talebinin işgücü arzını aşması halinde de reel ücretlerin yükselmesi anlamına gelmektedir, (Bocutoğlu, 2005).

Klasiklere göre ücret işverenler açısından işin marjinal verimine, işçiler açısından marjinal maliyetine eşittir. Tam istihdam seviyesine yaklaştıkça işin marjinal verimi azalan verim yasası dolayısıyla azalırken, marjinal maliyeti artmaktadır. Klasik iktisat teorisi, cari ücretten çalışmak isteyen herkesin iş bulabileceğini öne sürmektedir. Başka bir ifadeyle, klasiklere göre ekonomide istek dışı işsizlik söz konusu olmamaktadır. Bazılarının işsiz kalmalarının nedeni, verimlerinden daha yüksek bir ücret talep etmeleridir. İşsizliğin nedenini işin olmaması değil, kişilerin yeterli derecede düşük ücretten çalışmak istememeleri oluşturmaktadır, (Aren, 1989).

2.5.2.2. Modern İstihdam Teorisi

Esaslarının Keynes tarafından ortaya koyulduğu bu teoriye göre, ekonominin devlet müdahalesi olmaksızın, kendiliğinden dengeye gelmesi söz konusu değildir. Bu bağlamda piyasaların da her zaman mutlaka tam istihdam düzeyinde olması mümkün

değildir. Ekonomik hayatın yapısında bunu sağlayacak bir mekanizma mevcut bulunmamaktadır, (Aren, 1989).

Modern istihdam teorisine göre istihdam düzeyi efektif talebe, efektif talep de tüketim ve yatırım harcamalarına bağlıdır, (Aren, 1989). Efektif talep, satın alma gücüyle desteklenmiş talep anlamına gelmektedir. Yetersiz talebin üretim hacminin kısılmasına neden olacağı, bunun da faktör gelirlerinde azalışa yol açarak, efektif talebi düşüreceği görüşü, Keynes'in Genel Teorisi'nin özünü oluşturmaktadır. Üretim düzeyini efektif talep belirlemekte ve talep kendi arzını yaratmaktadır, (Fisunoğlu ve Tan, 2009).

Bu teoriye göre, ekonomide belirli bir anda tasarrufların yatırımları aşması durumunda toplam talep yetersizliği ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda, üretilen malların bir kısmının satılamaması nedeniyle stoklar birikmeye başlamaktadır. Bu sebeple de, her arzın kendi talebini yaratması mümkün olmamaktadır. Keynes'e göre, Say yasası eksik istihdam seviyesinde bulunan bir ekonomi için, her talep kendi arzını yaratır şeklinde tersine dönmektedir, (Bocutoğlu, 2005).

Klasik teoriden farklı olarak Keynesyen teoride faiz parasal bir olgudur. Faiz oranını belirleyen tasarruf ve yatırım değil, para arzı ile para talebidir. Para talebi sabitken para arzı arttığında faiz oranı düşmekte, azaldığında ise yükselmektedir, (Bocutoğlu, 2012). Bu görüşe göre, gelir ve istihdam teorisıyla para teorisini birleştiren teori, Keynes'in likidite tercihi teorisi ile efektif talep teorisidir. Likidite tercihi teorisi, faizin parasal bir olgu olduğunu vurgularken, efektif talep teorisi gelir ve istihdam teorisini birleştirmektedir, (Fisunoğlu ve Tan, 2009).

Keynes'e göre ekonomideki tam istihdam dengesi, kararsız bir dengedir. Yani herhangi bir şok karşısında ekonominin tam istihdam seviyesinden eksik istihdam seviyesine düşmesi durumunda, kendiliğinden tam istihdam seviyesine geri dönmesini sağlayacak bir mekanizma yoktur. Herhangi bir devlet müdahalesi yapılmaması durumunda, ekonominin daima eksik istihdam seviyesinde kalması muhtemeldir, (Bocutoğlu, 2005). Ekonominin bahsedilen eksik istihdam düzeyinde dengeye gelmesi ise ücret katılığı ile açıklanmaktadır, (Fisunoğlu ve Tan, 2009). Parasal ücretlerin düşme yönünde katı olması sonucu ekonominin eksik istihdam seviyesinde

dengeye gelmesi durumunda, istek dışı işsizliğin ortaya çıkması da kaçınılmazdır, (Bocutoğlu, 2005).

Keynes'e göre, ücret pazarlığındaki temel amaç, üretim sürecinde oluşan gelirlerden ücretli kesime düşen payın, değişik sektörlerde çalışan işçiler arasında bölüşümüne yöneliktir. İşçiler reel ücretlerle ilgilendikleri kadar, kendi ücretlerinin diğer sektörlerdeki ücretlere oranı ile de ilgilenmektedirler. Herhangi bir daralma durumunda, diğer sektörlerde de benzer kesintilerin gerçekleşeceğinden emin olmadıkları sadece kendi nispi ücretlerinin gerileyebileceğini düşündükleri için parasal ücretlerde kesintiyi kabul etmemektedirler. Bu noktada ekonomide bütün parasal ücretleri aynı oranda ayarlayacak bir mekanizmanın bulunmaması da, tekil işçi gruplarının parasal ücretlerde kesintilere karşı çıkmalarına yol açmaktadır, (Paya, 2007).

2.6. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Günümüzde iş piyasasına girmek kadar, iş piyasasında yer almak, tutunmak ve sahip olunan işi devam ettirebilmek, iş arayanların ve bir işte çalışanların en önemli sorunu olarak göze çarpmaktadır. Bu temel sorunun çözümüne ilişkin, son yıllarda işverenler, hükümetler ve diğer kurumlar yoğun bir çaba sarf etmeye başladılar. Bu sorunun çözümü noktasında istihdam edilebilirlik kavramı uygulama ve araştırma konusu olarak özellikle İngiltere ve Avrupa da sosyal politika (McQuaid ve Lindsay, 2005), Amerika da ise bireysel beceri gelişimi ve uyumluluk açısından dikkat çekmeye başladı, (Fugate ve Ashfort, 2003).

Bir işte uzman olmak ve bu uzmanlığı devam ettirmek, asla kolay bir iş olarak görülmemelidir. Bir organizasyonun içerisinde küresel piyasa koşullarında, en uygun performansa ulaşmak, kişinin yapabileceği şeyleri sürekli olarak geliştirmesine, kültürel ve temel özelliklerini sürdürebilir hale getirmesine bağlıdır. Piyasa koşullarında meydana gelen değişiklikler, beraberinde işin niteliklerini de değiştirdiği için, sadece uzmanlık alanı ile ilgili prosedürlerin değil, aynı zamanda bireylerin yaratıcı ve yeni fırsatları da öğrenmesi gerekir. Bu da ancak yeni teknolojiyi ve iş

piyasasını yakından takip etme ile ve bu değişim sürecine uyum sağlama ile alakalıdır, (Thijssen, Heijden ve Rocco, 2008).

2.6.1. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı

İstihdam edilebilme dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de iş piyasasını bilgilendirmede ve yönlendirmede önemli işlemlere sahiptir. Bu kavram yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde olduğu gibi uluslararası düzeyde, iş piyasası politikaları tarafından teşvik edilen, ekonomik strateji konularını tanımlamak için kullanılmaktadır, (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü [OECD], 1998).

İngiltere, Avrupa ve dünyada bundan yaklaşık olarak yirmi yıl önce istihdam edilebilirlik kavramı iş piyasası politikaları bakımından pek fazla bilinmiyordu. Kasım 1997’de istihdam üzerine uluslar arası düzeyde yapılan ve olağanüstü toplanan Avrupa Toplulukları Konseyi’nin bir konusu olarak ortaya çıkan tanım, Avrupa istihdam stratejisinin dört temel orijinal konularından birini oluşturdu, (Commission of European Communities [CEC], 1999). İş yerlerinde, işi olmayanlar, genç insanlar ve dezavantajlı gruplar arasında istihdam edilebilirliğin tanıtılması ve güçlendirilmesi, iş piyasasını da kapsayan tam istihdam, kalite ve iş verimliliği öğeleri üzerine inşa edilen 2003 yılında düzenlenen Avrupa İstihdam Stratejisinin de en önemli hedefi haline geldi, (CEC, 2003a).

İstihdam edilebilirliğin önemini benzer şekilde vurgulayan diğer uluslararası kuruluşlarda, iş piyasası politikalarıyla ilgilendiler. Birleşmiş Milletler (UN) istihdam edilebilirliği, gençlerin istihdamı, girişimcilik, genç kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini ve istihdam yaratmayı, ulusal eylem planındaki dört temel öncelikten biri yaptı, (McQuaid ve Lindsay, 2005). Bu durumda, bütün ülkeler okul olanaklarını, öğretim programlarını, mesleki eğitimlerini, iş olanaklarını ve iş piyasası politikalarını yeniden düşünmek ve düzenlemek zorunda kalmıştır, (UN, 2001). Düşük ücretli ve vasıfsız işçileri hedefleyen strateji ihtiyacı, aktif iş piyasası politikalarının etkinliğinin güçlendirilmesi ve istihdam edilebilmeyi sürdürmek için yaşam boyu öğrenme 1990’lı yıllar boyunca iş piyasası ve örgütlerin temel odak noktası olmayı sürdürdü, (OECD, 1998).

İstihdam edilebilme son yıllarda küresel ekonomi tarafından tecrübe edilen ekonomik bozulmayla önemli ölçüde ilgi çekmeye başladı. Kavrama karşı artan bu ilgi literatürü de geliştirdi, (Rotwell vd. 2009). Farklı amaçlar ve farklı yerlerde kullanıldığı için istihdam edilebilirlikle ilgili literatürde birçok tanıma rastlamaktayız. İstihdam edilebilirlik insanın iç ve dış iş piyasasında hayatta kalabilmesini mümkün kılma olarak tanımlanabilir. Bu tanım istihdam edilebilirliğin özelden ziyade genel bir tanımıdır. Piyasa koşullarındaki değişiklikler kırk yıldır bu kavramın anlamının da değişmesine neden olmuştur, (Thijssen vd. 2008).İstihdam edilebilirlik kavramı incelendiğinde, önceki iş tecrübesi veya örgütteki yeni kariyer şeklinin bir parçası olarak algılanabilir, (Peiperl ve Baruch, 1997).

Gaspersz ve Ott'a (1996) göre; istihdam edilebilirlik, iç ve dış piyasada sahip oldukları özellikler ve esneklik işlevi sayesinde, işin çeşitlenmesi durumunda kişilerin işlerini düzgün şekilde yapmasıdır.

İngiliz Sanayi Konfederasyonu istihdam edilebilirliği, işverenler ve müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için gereksinim duyulan, rekabetçi ve kaliteli bireylerin sahip olduğu özellikler olarak tanımlamıştır, (Confederation of British Industry [CBI], 1999). İngiltere Ekonomi ve Maliye Bakanlığı (HM Treasury) ise, istihdam edilebilirliği, kişilerin bir işe girmesi ve iş yaşamları yoluyla işte kalıcı olmasına olanak tanıyan becerileri geliştirmek, bilgi, teknoloji ve uyumluluk düzeylerini güçlendirmek ve işin tamamını yapabilen özellikleri geliştirmek olarak ifade etmektedir, (HM Treasury, 1997). Çalışanlar için uyumlu olmak farklı yollarla gösterilebilir. Bireyin tahmin edilemeyen, istikrarsız durumların üstesinden gelebilmesi ve daha uyumlu iş ilişkileri geliştirmesi istihdam edilebilirliğine etki etmektedir,(Berntson, Sverke ve Marklund, 2006). Bagshaw (1997) istihdam edilebilirliği modern iş piyasasının güvenli işi olarak tanımlamaktadır.

İş piyasasındaki hızlı gelişmeler, iş yapısında meydana gelen sürekli iş rolü değişimi ve hareketlilik, bu kavramında zaman içinde değişmesine neden olmuştur. Bu kavramı birçok yönüyle inceleyen Hillage ve Pollard (1998) istihdam edilebilirliği, aynı organizasyon içinde gereksinim duyulan roller arası geçişi yeterli şekilde gerçekleştirebilme, yeni bir iş elde etme, işi devam ettirme ve bireyin işte inisiyatif alması olarak yorumlamaktadır. Bu yönüyle istihdam edilebilirlik, işsizleri

alternatif iş arayan insanları ve terfi etmek isteyen bireylerin tamamını kapsamaktadır, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

Moreland (2006) ise, istihdam edilebilirliği iş gücü, toplumsal ve ekonomik anlamda bireylerin faydasına olan, başarılı olacakları işleri seçmelerine yarayan, kişisel tutum, bilgi ve becerilerin bir kombinasyonu olarak tanımlamaktadır. Kullanılan çeşitli tanımlara baktığımızda istihdam edilebilirlik konusunun problemlerinden birisinin de beceri, bilgi ve kişisel tutumların, belli bir amaca yönelik kazanımlar yoluyla değerler oluşturma olduğunu görmekteyiz. Kariyer oluşumu sadece diploma ile sınırlı değildir. Diplomanın yanında kişinin sahip olduğu kendi eşsiz kimliği, kişisellik, motivasyon ve bunlarında ötesinde yüksek öğrenim esnasında belirgin şekilde sık sık değişen kişisel tutumlarda kariyer oluşumunda temel belirleyici faktörlerdir. Mezuniyet alanı, üniversitenin içeriği iş piyasasındaki taleplerle ilgisi, sürdürülen ekonomik iklimle ilişkisi, bu konuyu önemli hale getirmektedir. Üniversitelerin karşı karşıya kaldığı temel problemlerden biride diploma alan seçimi ve onun iş piyasasıyla ilgisi konusudur. Üniversiteler özerk olduğu için öğrencilere sınırsız kurs olanağı tanımaktadır. Bu karmaşık akademik planlama sistemleri aslında işverenlerin gereksinimlerini karşılayacak akademik standartları olan kursları hedeflemelidir, (Rae, 2007).

2.6.2. İstihdam Edilebilirliğin Doğuşu ve Tarihçesi

İstihdam edilebilirlik kavramı çeşitli anlam ve içeriklerde hemen hemen tüm alanlarda sürekli olarak kullanılan ve son yıllarda kullanım bakımından ivmesini devamlı arttıran bir kavram olarak göze çarpmaktadır. Bu kavramın ivmesini arttıran temel sebepler arasında, dezavantajlı gurupları ve topluma dahil olma süreçlerini gösterebiliriz. Bu kavramın ortaya çıkmasında en büyük payın yüksek seviyelerdeki işsizlik ve çalışan-işveren arasındaki ilişkinin yönünün olduğunu söyleyebiliriz. Bireylerin gelişiminden ziyade işe girme süreci bakımından, iş piyasasında istihdam edilebilirliğin öneminin artması ilk olarak ekonomik rekabet için beceri merkezli ve sosyal bozulmalar için de iş merkezli çözümleri, ifade etme durumundan kaynaklanmış olabilir, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

İstihdam edilebilmeye ilgili ilk tanımlar İngiltere’de işsizliğin nedenlerini araştırırken, Beveridge tarafından 1909 yılında yapılmıştır, (Hillage ve Pollard, 1998).

İstihdam edilebilirlikle ilgili yorumlara ve tartışmalara bakıldığında bu kavramın yaklaşık olarak yüz yıldır incelendiğini görmekteyiz. 20'inci yüzyılın başlarında Amerika ve İngiltere de ortaya çıkan bu oluşum, ilk olarak istihdam edilebilme ve istihdam edilememe gibi iki zıt kutuba odaklandığı için "ikili yönlü istihdam edilebilirlik" (Dichotomic Employability) olarak tanımlanmıştır.

1950'li yıllardan önce Amerika, İngiltere ve Almanya da ise, özellikle fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda dezavantajlı insanların, iş gereksinimleri üzerine yoğunlaşan "sosyo-medikal istihdam edilebilirlik" (Socio-Medical Employability) kavramı ortaya çıkmıştır. 1960'lı yıllardan beri özellikle Amerika, sosyal olarak dezavantajlı grupların istihdamına yönelik "istihdam edilebilirlikte insan gücü politikasını" (Manpower Policy Employability) geliştirmiştir. Yine 1960'lı yıllarda Fransız sosyoloji literatüründe ise, talep yönlü istihdam edilebilirliğe odaklanan ve gerek yerel, gerek ulusal ekonominin içindeki işe ulaşılabilirliği savunan "akıcı istihdam edilebilirlik" (Flow Employability) ön plana çıkmıştır, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

1960'lı yılların sonunda ve 1970'li yılların başında ise bu kavram, bilgi beceriler ve nispeten piyasa değeri olan değerleri ifade eden işçi tutumlarını ölçmeyi merkeze aldı. Bu temel odak, kapsamlı hükümet politikaları ve beceri gelişimi yoluyla ulusal istihdam arzusuydu, (Brown ve Hesketh, 2004).

1970'li yılların büyük bölümünde Amerika ekonomisi, enflasyon dönemleri, gerileme ve yüksek işsizliği yaşadığı için, istihdam edilebilirlik görüşü değişti. 1973 petrol ambargosu ve 1979'daki petrol kaynaklarının bozulması, Amerika'nın bu kavrama bakış açısını ve toplumsal olarak değerlendirmesini kolaylaştırdı, (Hinton, 2012).

"İstihdam edilebilirlikte iş piyasası performansı" (Labour Market Performance Employability) kavramı, 1970'li yılların sonlarından beri uluslararası olarak kullanılmaktadır. Kavramın bu yönü, çalışılan gün, saat, ödeme miktarları ve programlara katkısı bakımından, ölçülebilir müdahaleler politikası yoluyla, bireylerin istihdamı ve iş piyasasının ürünlerine odaklanır. Bireyler ve örgütlerin iş rolleri arasında dönüşüm ve esnekliğini devam ettiren becerilerin gelişimini gerektiren, kariyer başarısı gelişiminin bir yansıması olarak, 1980'li yılların sonlarına doğru

ortaya çıkan ‘‘istihdam edilebilirlikte girişim’’ (Initiative Emplpoyability) kavramının temel odağı, bireylerin iş yerlerindeki bağlantıları ve becerilerini geliştirmek, bireylerin gereksinim duyduklarında veya diledikleri zaman pozisyonlarını güçlendirmek olmuştur, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

‘‘ İnteraktif istihdam edilebilirlik’’(Interactive Employability) ilk olarak kuzey Amerika’da, daha sonrada uluslararası düzeyde 1980’li yılların sonundan beri kullanılmaktadır. Bireylerin girişimciliğini devam ettirmelerinin yanında, aynı zamanda iş piyasasını yöneten kurumların, iş fırsatları ve diğer istihdam edilebilme bilgileri ile kendilerini ilişkilendirebilmesidir. Gazier interaktif istihdam edilebilirlik kavramının etrafında aşamalı olarak ortaya çıkan iş piyasası politikalarında, sadece bireyler üzerine odaklanan bir konsensüsten ziyade, istihdam edilebilme politikalarına odaklanabilen ve bireylerin işte karşılaştığı bir dizi kapsamlı engellerin üstesinden gelebilen bir konsensüs önermiştir, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

1980’li yıllar ve 1990’lı yılların başlarında şirketlerin ihtiyaçları değiştiği için, şirketler piyasa ile rekabet edebilme adına, çok yönlü bir iş gücüne gereksinim duymaya başladı, (Thijssen vd. 2008). Bu ihtiyacı desteklemek için esneklik politikaları kapsamında, çok yönlü çalışanlar ve bu çalışanların eğitimini artırmak için gelişim programları yapılmaya başlandı, (Hinton, 2012). Bu programların içeriğini çalışanların bir işte tutunabilme becerilerinin kazanımı noktasında, kendilerini geliştirebilmelerine olanak tanıyan ve onların istihdam edilebilirliklerini güçlendiren bir insan kaynakları stratejisi oluşturuyordu, (Baruch, 2001).

2007 ve 2009 yılları arasındaki ekonomik gerileme, şirketlerin maliyetlerini azaltmak için yaptıkları büyük miktarda çalışanların işlerine son verme durumu, daha önce olmayan iş güvenliği kavramını gündeme getirdi, (Hinton, 2012). Globalleşme, artan iş gücü çeşitliliği, ekonomik daralma, part-time çalışanların kullanımı ve şirketlerin yeniden yapılanması gibi etmenler, geleneksel şirket çalışan ilişkisinden uzaklaşıldığını göstermektedir, (Sullivan ve Baruch, 2009). Bu değişim büyük ölçüde istihdam edilebilirliğin amacını etkiledi. Şirket için hedefi olan ve çalışan birey ön plana çıkmaya başladı, (Thijssen vd. 2008). Şu anda şirkette çalışanlar, bu yeni kariyer ve iş düşüncesi yapısı içinde kendilerini düşünmek durumunda ve istihdam edilebilme endişesi taşımaktadır, (Rotwell vd. 2009). Bir kişinin istihdam edilebilme

durumunu koruması ve güçlendirmesi karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilme çabası ile ilgilidir, (Heijde ve Heijden, 2006).

İnsan kaynakları gelişimi, literatürde geleneksel karşılıklı (reciprocal) sadakat temelli olduğu için, istihdam edilebilirlik kavramı çalışan-işveren arasındaki ilişkiyi tanımlayan ve açıklayan bir kavram olarak kullanılmaya devam edilmektedir, (Baruch, 2001). Bu geleneksel düşünce yerine, bireyin istihdam edilebilmesine katkı yapan, sürdürülebilir öğrenmeyi mümkün kılan, özellikle belli konulara odaklanılmasına izin veren, bir organizasyon şekli olarak düşünülmeli ve kişinin kendine ait olan zaman ile iş zamanı arasında denge kuran bir tanım, daha uygun olur, (CBI, 1999).

Önceki yapılan araştırmalar, istihdam edilebilme kavramını daha çok makro bir kavram olarak ele almasına rağmen, şuan ki yapılan araştırmalar kavramın anlamını, bireysel kariyer yönetimi bileşenleri kapsamında genişletmektedir, (Arthur ve Rousseau, 1996). Bu kavram, çok yönlü bir iş gücüne sahip olmak isteyen şirketler tarafından şekillendirilmesine rağmen, bireyin sahip olduğu istihdam edilebilme yeteneği daha mikro bir içeriğe sahiptir, (Forrier ve Sels, 2003).

2.6.3. İstihdam Edilebilirliğin Boyutları

İstihdam edilebilirliğin genel amacına baktığımızda, işverenlerin değişen ihtiyaçlarına cevap vermek için, gerekli beceri ve niteliklerin kazanılmasına yardım eden bir kültür ve değişim hareketi olduğunu söyleyebiliriz. Önce dezavantajlı kişilerin işe girme şanslarını geliştirmek ve çalışan işçi sayısını arttırabilmek, sonrada darboğaz durumu, becerilerin kıtlığı ve enflasyon baskısından ziyade meslekleri dönüştürerek daha fazla boş kadro oluşturmaktır, (Blunkett, 1999).

İngiltere ve dünyanın her yerinde hizmet endüstrisinin sektörel dönemlerini içeren, iş arz ve talebi arasındaki dengesizlik, yapısal bazı kaymalara neden olmuştur. Bu yapısal kaymalar, kişiler arası iletişimi önemli hale getirmiş ve ihtiyaç duyulan becerilerin değişimiyle sonuçlanmıştır. Bu durum part-time çalışma sistemini ve daha esnek iş uygulamalarını da beraberinde getirmiştir. Belli becerilere sahip olmayan çalışanlar, düşük ücretli ve istikrarsız işlerle karşı karşıya kalmaktadır, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

İstihdam edilebilirlik, çalışanların kendilerini tanıma ve kariyer fırsatlarının farkına varmasına olanak tanıyan, özel bir işe uyum sağlama şekli olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu yapı büyük ölçüde kariyer kimliği, kişisel uyumluluk, sosyal ve beşeri kazanımlar gibi kişi merkezli faktörlerin yanında, özel beceriler ve iş tecrübesine odaklanmaktadır, (Fugate, Kinicki ve Ashfort, 2004). Kişi merkezli aktif uyum ve verimlilik istihdam edilebilme yapısının altında ele alınmaktadır, (Ashford ve Taylor, 1990).

Örgütlerin yeniden yapılanması, küresel rekabet ve kariyer kavramının kendini sürekli yenilemesi, bireylerin geleneksel kariyer başarısı yerine sınırsız kariyere odaklanmasına neden olmaktadır. Bireyler, işlerini devam ettirmek istiyorsa kendilerinin olası pozisyonlarının yanında, isteklerini gerçekleştirmede de özel fikirlerinin olması gerekir, (Marcus, 1983). Bireyde var olan becerilerin üzerine, yeni beceriler eklemek, kişinin istihdamına şüphesiz olumlu katkı yapacaktır. Sınırsız kariyer kavramı ile, olası kariyer yörüngesi sınırsız hale gelmektedir, (Arthur ve Rousseau, 1996).

Kariyer kimliğinin yapısı güçlü bir kavramsal bilgiye ve etkili şekilde istihdam edilebilirliğe olanak tanır. ‘‘Ben kimim?’’ veya ‘‘ne olmak istiyorum?’’ soruları, kişisel hedefler ve istekler, işin içinde olmada çok önemlidir, (Fugate vd. 2004). Güvenli şekilde taklit edilen rol modellerin ve kariyer örneklerinin fazla olması, iş dünyasındaki dinamizm anlamına gelir, (Meijers, 1998).

İstihdam edilebilirlik, gerçek istihdamı garanti etmemesine rağmen, kişinin istihdam yönünü güçlendirmeyi amaçlamaktadır, (Chan, 2000). Bu kavram istihdam edilebilirliğin boyutları ile (Kariyer Kimliği, Kişisel Uyumluluk, Sosyal ve Beşeri Sermaye) iç içe geçmiş durumdadır. Bu özellikleri ile istihdam edilebilirlik bu dört ögenin sinerjik kombinasyonundan oluşmaktadır. Örgütün içindeki kariyer fırsatlarını değerlendirme ve kendi kimliğini bulma, bu boyutların özelliklerinin farkına varılması, istihdam edilebilirliğin değerini ortaya koyar. Bu da kişinin kendi öz değerlendirmesini yapmasına olanak tanır, (Fugate vd. 2004).

2.6.3.1. Kariyer Kimliği Boyutu

Her insan küçük yaşlardan itibaren geleceğe yönelik bazı hayaller kurar ve hangi işlerin kendisi için uygun olacağını düşünür. Bu hayaller daha sonraki dönemlerdeki fırsatları değerlendirme ve rakipleri geğme şeklinde bireyin kariyer kimliğini şekillendirir, (Hoekstra, 2011). Yeni ekonomik düzen içerisinde, artık hiçbir ülkede ‘‘yaşam boyu iş’’ garantisi kalmamış ‘‘yaşam boyu eğitim’’ ve ‘‘istihdam edilebilirlik’’ kavramları geçerlilik kazanmıştır, (Kurt, 2004).

Üniversite yılları öğrencilerin kariyerleri ile ilgili keşif aşaması olup, kariyer seçenekleri bu dönemde değerlendirilir, (Martens ve Felissa, 1998). Bu aşamada onları doğru seçim yapmaya yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için son derece önemlidir, (Watson ve Stead, 1997). Son yıllarda teknoloji ve çalışma koşullarında yaşanan hızlı değişimlere bağlı olarak, çoklu kariyer gibi farklı kariyer uygulamalarının tartışılmaya başlandığı görülmektedir, (Barnet ve Bradley, 2007). Kariyer geliştirme, kariyer planlama, kariyer engelleri, kariyer yolu, kariyer yönetimi ve kariyer danışmanlığı diğer uygulamalar arasındadır, (Giderler, 2010).

Kariyer, bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi şeklinde tanımlanabilir, (Anafarta, 2001). Kariyer kimliği, kişinin geleceğine yön veren, geçmişte yaptıklarını yansıtan, sahip olduğu değerler aracılığıyla bireyi tanımamızı sağlayan ve beklentilerini ifade eden, çok yönlü bir kavramdır. Kariyer kimliği, kişinin kariyer yaşamı, beklenti ve isteklerini yansıtan en önemli göstergedir. Kariyer kimliği, hedefleri, korkuları, değer yargılarını, inançlar ve tutumlar gibi kişisel özellikleri içermektedir. Kariyer kimliği, iş tecrübesinin zeti olmamakla beraber, iş tecrübelerinin anlamlı ve kullanışlı yapılarının asimilasyonudur, (Fugate vd. 2004).

Kariyer kimliği, rol kimliği, mesleki kimlik, örgütsel kimlik gibi yapılara benzer. Bireylerin kendilerini belli bir iş içerisinde nasıl adlandırdığıyla ilgilidir. İstihdam edilebilir olmak, kişinin kariyer fırsatlarını değerlendirmesi, diğer bireylerden farklı eğilim, bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmasıyla mümkündür, (Fugate vd. 2004). Örneğin spor yöneticiliği bölümü mezunu bir ğrenci başarılı olmak istiyorsa, diplomanın kendisine sunduğu, alan bilgisi ve yeterlilikle kendisini sınırlamayıp, çeşitli spor dallarında da kendisini yetiştirmelidir. Hem teknik bilgi hem

de diplomaya sahip olmak, kişinin hedeflediği özel kariyere ulaşmasına büyük katkı sağlayacaktır, (Ashfort, 2001).

2.6.3.2. Kişisel Uyumluluk Boyutu

Uyumlu insanlar kişisel özelliklerini, eğilimlerini ve davranışlarını talep edilmesi durumunda değiştirebilen ve bunu yapmaya istekli olan insanlardır, (Ashford ve Taylor, 1990). Devamlı olarak değişen iş çevresi, insanların işveren açısından cazip ve verimli olmasına olanak tanıdığı için, kişisel uyumluluk aynı zamanda örgütsel performansa da katkı sağlar, (Chan, 2000). Fugate ve arkadaşları (2004) uyumluluğu, değişen talepler karşısında davranışları, duyguları ve düşünceleri değiştirme yeteneği ve istekliliği olarak adlandırmaktadır.

Değişen durumlara adapte olma becerisi, bireysel farklılıklar tarafından belirlenir. Kişisel uyumluluk açısından bireysel farklılıkları önemli hale getiren beş temel öge vardır. Bunlar öğrenme isteği, iyimserlik, açıklık, iç kontrol noktası ve öz yeterliliğin genelleştirilmesidir, (Fugate vd. 2004).

İyimserlik, çalışanların çevresinde içgüdüsel olarak öğrenilen ve yaşanan tecrübenin bir engel olarak görülmesinin bakış açısının değiştirilmesine ve değerli hale gelmesine olanak tanır, (Stokes, 1996). Bu iyimserlik durumu, çalışanların işyerindeki sayısız fırsatların farkına varmasını sağlar, (Scheier ve Carver, 1992). Bu farkındalık çalışanların gelecekle ilgili beklentilerini de olumlu yönde etkiler. İyimserlik ve Özyeterlilik hedefe ulaşmada istihdam edilebilme engelleriyle ilişkili olan, bireysel özelliklerdir, (Fugate ve Kinicki, 2008). Bir kişinin istihdam edilebilme durumunun korunması ve güçlendirilmesi, karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilme çabası ile ilgilidir, (Heijde ve Heijden, 2006).

Öğrenme, kariyer başarısının temel belirleyicisi olarak kabul edilir, (Hall ve Mirvis, 1995). Öğrenme ile ilgili tutumlar, motivasyonlar ve eğilimler bir bireyin kişisel uyumluluğuna ve istihdam edilebilirliğine katkıda bulunur, (Fugate vd. 2004). Öğrenme isteği uyumluluğun temelidir, (London ve Smither, 1999).

İç kontrol noktası, kişisel uyumluluğun merkezinde olan bir kavramdır. Bireysel kontrol, birçok bilim adamı tarafından özellikle iç ve dış kontrol olmak üzere çalışılmış ve kavramsallaştırılmıştır, (Skinner, 1996). Bireyler iç kontrol

yoluyla, etraflarında olan olayların onları etkileyebileceğine inanırlar. Oysa dışarıdaki olaylar onların kişisel iç kontrolünün çok ötesindedir, (Rotter, 1966). İş yerinde meydana gelebilecek değişimlere karşı, sürekli olarak kendini yenileme ve verimli olma çabasını içeren iç kontrol düzeyi, kişinin bu değişen duruma karşı bir plan geliştirmesini, adaptasyonunu ve istihdam edilebilirlik seviyesini de etkileyecektir, (Fugate vd. 2004).

Açıklık, kişisel uyumluluğun temel öğelerinden biri olmakla beraber, değişime açık olmak belirsiz durumlara uyum sağlamak ve işin çeşitlenmesi durumunda eğitim yeterliliğini güçlendirmekle ilgilidir, (Barrick ve Mount, 1991). Değişime açıklık ve yeni tecrübelerin sürekli öğrenme yoluyla desteklenmesi, kişinin kendini tanımasına ve kariyer fırsatlarını gerçekleştirmesine olanak tanır. Yeni tecrübe ve değişimlere açık olan insanların, istihdam edilebilirlik şanslarının diğer insanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir, (Fugate vd. 2004). Bu insanlar yeni teknoloji ve süreçleri bir engel olarak görme yerine, bir değişim olarak algırlar, (McCart ve Rohrbaugh, 1995).

Genelleştirilmiş öz yeterlilik, kişisel uyumluluğun en önemli parçalarından biridir. Etkili uyumluluk için gereksinim duyulan iç koşul, öz yeterlilikte önemlidir, (Ashford ve Taylor, 1990). Genelleştirilmiş öz yeterlilik, belirsizlik karşısında kişinin karar vermesini kolaylaştıran ve uyum kapasitesi algısını olumlu yönde etkileyen bir olgudur. Genelleştirilmiş öz yeterliliğin bireyin aradığı iş türüne bakılmaksızın, davranışlarını ve beklentilerini etkilediği gerçeği yadsınamaz. Kişisel uyumluluk ve kariyer fırsatlarını gerçekleştirme algısı, genelleştirilmiş öz yeterlilik duygusuyla doğrudan ilişkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır, (Fugate vd. 2004). Örneğin antrenörlük bölümü mezunu olan bir öğrenci mezun olduktan bir yıl sonra bile genelleştirilmiş öz yeterlilik sayesinde, atletizm branşının yanına yüzme belgesini hatta yönetim becerileri sertifikasını ekleyebilir. Bu sayede hem işe girme kriterlerini hem de işe girme şansını arttırabilir.

2.6.3.3. Sosyal ve Beşeri Sermaye Boyutu

Büyümenin temel unsuru olan sermaye, üretime pozitif katkısı olan her türlü maddi ve maddi olmayan iktisadi değerler olarak kabul edilmektedir, (David, 2001). Emek, girişimci ve teknik bilgi faktörlerinin sahibi olarak, insanın nitelikli veya

niteliksiz olarak her iki şekilde de ekonomik sürece katkısı, insanın bir sermaye unsuru olmasından kaynaklanmaktadır, (Tunç, 1998). İstihdam edilebilirliğin üçüncü boyutu da sosyal ve beşeri sermayedir. Bireyler ve örgütler gelecekte işyerine geri dönüşü olacak olan sosyal ve beşeri sermayeye yatırım yaparlar, (Jackson ve Schuler, 1995).

Sosyal sermaye, istihdam edilebilirliğin sosyal ve kişilerarası bileşenlerine aşırı derecede katkı sağlar ve iletişim ağları vasıtasıyla kişilere bilgi verir, (Adler ve Kwon, 2002). Bireyler, iş piyasasındaki değişimleri ve hareketleri sosyal iletişim ağları yoluyla takip ederler ve iş arama sürecinde bu hizmetlerden yararlanırlar, (Fugate vd. 2004). Günümüz teknolojik gelişmelerine bağlı olarak kariyer planlamada önemli kolaylıklar yaşanmaktadır. Örneğin web siteleri ve internet, kurumların ve bireylerin (Öksüz, 2011), iş arama ve kariyer süreçlerinde sıklıkla yararlanılan bir kaynak haline gelmiştir, (Gati ve Perez, 2011). İç iş piyasası, fabrikadaki üretim ve görev tahsisi gibi yönetimle ilgili kurallar ve prosedürleri kapsayan idari işlerin bütünüdür, (Doeringer ve Piore, 1971). İç iş piyasası, dış iş piyasasından farklı olarak doğrudan ekonomi prensipleri tarafından yönetilir. İç iş piyasası belli idari kurallar tarafından yönetildiği için dışarıdaki işçiler, kariyer fırsatları, rekabet gelişimi ve iş güvenliği gibi ayrıcalıklı kazanımlara ulaşamazlar, (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006).

Beşeri sermaye, kişinin sahip olduğu özellikleri yansıtır. Bireylerin iş piyasasındaki fırsatları değerlendirme yeteneği, kendilerinde var olan temel özelliklerin etkililik derecesine göre değişiklik gösterir, (Fugate vd.2004). Bir kişinin fırsatları değerlendirmesi konusunu ve kariyer gelişimini etkileyen temel değişkenler, yaş, eğitim, iş tecrübesi, iş performansı, görev süresi, duygusal zeka, bilişsel beceri gibi özelliklerden oluşur, (Tharenau, 1997). Eğitim yoluyla bireyin beşeri sermayesini güçlendirmek ve geliştirmek önemli bir etkidir. Eğitim ve öğretim beşeri sermayeye yapılacak en önemli yatırımlardır, (Becker, 1993).

Beşeri sermaye teorisi, bireyin iş piyasasındaki cazibesini ve kendisini geliştirmesinin bir şekli olarak, istihdam edilebilirliğini yansıtır. Eğitim, rekabet gelişimi ve işteki görev süresi, teorik analiz çerçevesinde, bireyin istihdam edilebilirlik özellikleri açısından önemlidir. Bireylere yatırım yapılması, ortaya çıkan yeni iş kazanımları ve olanakların bireyler tarafından algılanmasını sağlar. Bir bireyin

istihdam edilebilirliğini belirlemede, iş piyasasındaki fırsatlar ve sınırlılıklar, hayati önem taşımaktadır, (Berntson vd. 2006).

Genel olarak bakıldığında istihdam edilebilirliğin boyutlarının, yeni bir işe girmede, iş arama sürecinde, herhangi bir iş kaybında ve işin sürdürülebilirliği noktasında, ne denli etkili olduğu görülmektedir.

2.6.4. İstihdam Edilebilirlik Modelleri

Son yıllarda çok sayıda istihdam edilebilirlik modeli önerilmesine rağmen, bu kavramın kaygan ve sürekli değişen anlamlarının olması, doğru veya tam olarak uygun olan, istihdam edilebilirlik modeli budur demek, gerçekten zordur. Şu anki istihdam edilebilirlikle ilgili yapılan yorumlar, bir mezunun güvenli bir işe girip girmediği gibi basit ölçümlerden oluşmaktadır. Eğer istihdam edilebilirlik, bir mezunun mezuniyetinin ilk altı ayı içerisinde, güvenli bir işe girmeyi başarıp başarmadığını, basit terimlerle ölçseydi, bu birçok belirsizliğe ve öğrencilerin kazanımlarının eksik görünmesine yol açardı. Asıl sorulması gereken soru bir mezunun diplomasının gerektirdiği bilgi, anlama ve becerilerini kullanıp kullanamadığı sorusudur, (Pool ve Sewell, 2007).

Basit tanımıyla istihdam edilebilirlik bir işi alma ve gerçekleştirebilme kapasitesidir. Kapsamlı tanımı ise sürdürülebilir istihdam yoluyla iş piyasasının içindeki potansiyelin farkına vararak, kendi yeterliliğini geliştirme becerisidir, (Hillage ve Pollard, 1998). Mezun olacak ve mezun olan öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini güçlendirme adına, üstesinden gelmeleri gereken birçok konu vardır. Mezunların, bu engelleri aşmaları için çeşitli istihdam edilebilirlik modelleri önerilmektedir.

Hillage ve Pollard'a (1998) göre, istihdam edilebilirlik dört temel öğeden oluşur. Bu öğelerden birincisi öğrencilerin "istihdam edilebilme değerlerini" gösteren, bilgi, beceriler ve tutumlardır. İkinci önemli öğe bir işi almak için hayati öneme sahip olan, "yerleşme" olarak ifade edilen, kariyer yönetim becerileri ve iş arama becerileridir. Üçüncüsü ise "sunum"dur. Bir işe girmek için gerekli olan becerileri kapsayan özgeçmiş (cv) yazma, mülakat becerisi ve iş tecrübesi gibi, kişinin kariyer yaşamını işverene yansıtma kapasitesidir. Son öğe ise kişinin " kişisel

koşullarının” şekillendirdiği aile sorumluluğu ve dışsal faktörler (iş piyasasındaki fırsatların düzeyi) dir. Bennett, Dunne ve Carre (1999) ise, yüksek öğrenimde ana model olarak beş temel maddeyi önermişlerdir. Bu maddeler şunlardır.

- Disciplinary content knowledge (Alanla ilgili kavram bilgisi)
- Disciplinary skills (Alan becerileri)
- Workplace awareness (İşyeri farkındalığı)
- Workplace experience (İş yeri tecrübesi)
- Generic skills (Genel beceriler)

Bu model bazı hayati öğeleri içermemesine rağmen, mezun olan bir öğrencinin başarılarının optimal istihdam edilebilirlikte gerekli olan öğelerini içererek, bir şekilde istihdam edilebilirliğini devam ettirebilir, (Pool ve Sewell, 2007).

İstihdam edilebilirlikte USEM modeli, bu alanda en iyi bilinen ve en çok saygı duyulan istihdam edilebilirliğin iç içe geçmiş dört ögesinden oluşan bir modeldir, (Pool ve Sewell, 2007). USEM modeli aşağıdaki maddelerden oluşur.

- Understanding (Anlama)
- Skills (Beceriler)
- Efficacy beliefs (Yeterlik inançları)
- Metacognition (Metabilişsellik, düşünme, problem çözme, yaşam boyu öğrenme)

Bu modeli savunan yazarlara göre, akademik personel araştırma teorilerini ve kanıtlarını ortaya koymak zorunda olduğu için, USEM modeli kısmen bilim temelli bir modeldir, (Knight ve Yorke, 2004). Modelin güçlü yönünün yanında, Pool ve Sewell (2007) modelin uzman olmayan kişilerce tam olarak anlaşılmasını, modelin zayıf yönü olarak görmektedir.

Bir diğer model ise, öğrencilerin ve mezunların niteliklerini arttırmak için, gelişim olanaklarını tasarlamak ve yaşamlarını planlamaya yönelik DOTS modeli geliştirilmiştir. Bu model dört temel bileşenden oluşmaktadır, (Law ve Watts, 1997).

- Decision Learning (Karar öğrenimi)
- Opportunity Awareness (Fırsat farkındalığı, var olan iş fırsatları ve bu işlerin gereksinimlerini bilme)
- Transition Learning,(Transfer öğrenme, iş arama ve kendini temsil etme becerileri)
- Self Awareness (Kendine ait ilgiler, beceriler ve özelliklerin farkında olma)

İstihdam edilebilirlik, bir insanın kalite seviyesine uygun sürdürülebilir istihdamı elde etme yeteneğini algılamasıdır, (Rotwell vd. 2009). Bu model bireylere karmaşık kariyer gelişimlerini öğrenmeleri konusunda yönetilebilir bir çerçeve sunduğu için değerli bir modeldir, (Pool ve Sewell, 2007). Modelin eleştirilen yanı ise, ticari anlamda kişi, çevre, sosyal ve politika gibi kritik konularla çok ilgisinin olmamasıdır, (McCash, 2006).

Carreer EDGE modeli ise, istihdam edilebilirlikle önemli bağı olan, öğrencilerin kendine güven, öz yeterlilik ve kendilerine olan saygılarını daha yüksek seviyeye çıkaracak becerilerin geliştirilmesi, yansıtılması ve fırsatlara ulaşmasına olanak tanıyan bir modeldir ve beş maddeden oluşmaktadır, (Pool ve Sewell, 2007).

- Carreer Development Learning (Kariyer gelişim öğrenme)
- Experience- Work and Life (İş ve yaşam tecrübesi)
- Degree Subject Knowledge, Understanding and Skills (Diploma alan bilgisi, anlama ve beceriler)
- Generic Skills (Genel beceriler)
- Emotional Intelligence (Duygusal zeka)

Peck ve Theodore (2000) istihdam edilebilme odaklı yaklaşımların, iş piyasası politikalarının arz yönlü ekonomiler üzerinde görülen problemler ve çözümler açısından, ekonomik eşitsizlik ve topluma dahil olmada, işsizliğin üstesinden gelme görevi için, yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

Genel olarak tartışmalara bakıldığında, istihdam edilebilirlik kavramı, neo-liberal iş piyasası politikalarına bağlıdır. Bu yaklaşıma göre, önemli olan şey, eğer istihdam edilebilirlik temelde istihdam edilebilme kalitesi veya karakterlerle ilgiliyse, bireyin karakteristik özellikleri, kişisel koşullar, iş politikası ve işsiz insanların olası iş fırsatlarına cevap vermesini açıklayan diğer dış faktörler, kişinin istihdamında önemli bir rol oynamalıdır. İstihdam edilebilirliğin yetersiz oluşu basit bir are veya basit bir başarısızlıktan ziyade, karmaşık bir problem olarak görülmektedir, (McQuaid ve Lindsay, 2005).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırma, betimsel ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Veriler kişisel bilgiler bölümü ve üç ayrı ölçekten oluşan anket yoluyla toplanmıştır, (bkz. EK-1). Anket uygulanmadan önce anketi geliştiren kişi (bkz. EK-2) ve anketin uygulanacağı üniversitelerden izin alınmıştır, (bkz. EK-3) Öğrencilere ve üniversitelere çalışmada elde edilecek verilerin araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağı belirtilmiş ve öğrenciler araştırmaya gönüllü katılım esasına göre dâhil edilmişlerdir.

3.1. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında BESYO'lardan mezun olabilecek durumda olan lisans öğrencileri (n=7263) oluşturmuştur. Araştırmanın evreni tespit edilirken, 42 BESYO arasından 10 BESYO rastgele seçilmiştir. Seçilen 10 BESYO'nun farklı bölümlerinde öğrenim gören 4.sınıf öğrencilerine 1700 anket gönderilmiş, geri dönen 1330 anketten 890'ı araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmanın örnekleminin %16,0'sını (n=142) A üniversitesi, %7,5'ini (n=67) B üniversitesi, %4,2'sini (n=37) C üniversitesi, %20,6'sını (n=183) D üniversitesi, %12,6'sını (n=112) E üniversitesi, %10,8'ini (n=96) F üniversitesi, %6,6'sını (n=59) G üniversitesi, %10,6'sını (n=94) H üniversitesinin, %7,2'sini (n=64) K üniversitesi ve %4,0'ını da (n=36) L üniversitesinin öğrencileri oluşturmuş, bölümlere göre örneklemin %22,1'ini (n=197) Öğretmenlik Bölümü, %37,0'sini

(n=329) Antrenörlük Bölümü, %26,9'unu (n=239) Spor Yöneticiliği Bölümü ve %14,0'unu de (n=125) Rekreasyon Bölümü öğrencileri oluşturmuştur.

3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmanın veri toplama aracı, öğrencilerin kişisel bilgilerinin (yaş, cinsiyet, üniversite, bölüm, öğretim türü) sorgulandığı birinci bölüm, istihdam edilebilirlik (İstihdam Edilebilirlik Ölçeği) algılarının sorgulandığı ikinci bölüm, hırs (Hırs Ölçeği) durumlarının sorgulandığı üçüncü bölüm ve Üniversiteye bağlılık (Üniversiteye Bağlılık Ölçeği) düzeylerinin sorgulandığı dördüncü bölüm olmak üzere, dört ana bölümden oluşmuştur.

İEÖ; Rothwell, Herbert ve Rothwell (2008) tarafından geliştirilen, 16 madde ve dört alt boyuttan (Kendine olan inanç, benim üniversitem, benim alanım ve dış iş piyasasındaki durum) oluşan bir ölçektir. Orijinal ölçekte ifadelerin değerlendirilmesinde 5 puanlı Likert tipi (1= hiç katılmıyorum – 5 = tamamen katılıyorum) bir ölçekten faydalanılmıştır. İEÖ'deki "kendine olan inanç alt boyutu" kişisel beceriler ve yetenekleri ve idealleri, "benim üniversitem alt boyutu", üniversitenin marka gücünü ve öğrenim görülen alanla ilgili üniversitenin ününü, "benim alanım alt boyutu", öğrenim görülen alanın iş piyasasındaki itibarını, alanın iş piyasasında işverenler tarafından talep görüp görmediğini, ve "dış iş piyasasındaki durum alt boyutu da", alanın dış piyasadaki algısı ve bireyin dış piyasadaki fırsatların farkındalığının değerlendirildiği ve "Benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir", "Üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir", gibi maddelerden oluşmuştur.

Araştırmada kullanılmak üzere ölçeğin Türk toplumuna uyarlanması yapılmıştır. Hem Türkçeye hem de İngilizceye hakim üç uzman ve bir alan uzmanı tarafından komite metodu kullanılarak çevirisi yapılan ölçeğin orijinalindeki 5 puanlı olan Likert değerlendirme skalası kullanılmış. Toplanan veriler üzerinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda (bkz. EK-4) ölçek madde kaybına uğramış, 16 maddeden oluşan ölçeğin 1., 2. ve 7. maddeleri Türk popülasyona uygun olmadığı için bu maddeler çıkarılıp, ölçek yeniden uyarlanarak 13 maddeye düşürülmüştür, (bkz. EK-1). Orijinalinde dört alt boyuttan oluşan ve cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı .75 olan ölçeğin, Türk popülasyonuna uyarlanması sonucu, ölçek üç alt

boyuta düşmüş, ‘‘kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu’’ (İEÖ Birinci Boyut) 5., 6., 7., 11., 12., ve 13. maddelerden ‘‘üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu’’ (İEÖ İkinci Boyut) 1., 2., 3., ve 4. maddelerden ‘‘alana dair iş fırsatları alt boyutu’’ (İEÖ Üçüncü Boyut) ise 8., 9., ve 10. Maddelerden oluşmuştur. Birinci alt boyut olan kendine ve çalışma alanına güven alt boyutunun cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .74, ikinci boyut olan ‘‘üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunun cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .74, üçüncü alt boyut olan alana dair iş fırsatları alt boyutunun ise cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .66, olarak tespit edilmiştir.

HÖ; Rothwell ve arkadaşları (2008) tarafından kariyer başarısı ölçeğinden uyarlanarak geliştirilmiş olan, kişinin hedeflere ulaşmada kat edilen beceri gelişim memnuniyeti, başarılı olmak için amaçların olup olmadığı ve gelecekte yapacağı işin önemli olup olmadığı sorgulandığı ve ‘‘Kendimi oldukça hırslı görürüm’’, gibi maddeleri olan hırs ölçeğinin, orijinal formu tek boyutlu olup, 6 maddeden oluşmuş ve cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .60, olarak tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılmak üzere ölçeğin Türk toplumuna uyarlanması hem Türkçeye hem de İngilizceye hakim üç uzman ve bir alan uzmanı tarafından komite metodu kullanılarak çevirisi yapılmış, ölçeğin orijinalindeki gibi 5 puanlı olan Likert değerlendirme skalası kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda (bkz. EK-4) orijinal formunda olduğu gibi ölçek tek boyutlu çıkmış, madde kaybına uğramamış (bkz. EK-1) ve cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .72, olarak tespit edilmiştir.

ÜBÖ; Yine Rothwell ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiş olan, kişinin hedeflere ulaşmada kat edilen beceri gelişim memnuniyeti, üniversitenin marka gücünün ve üniversiteye olan güvenin sorgulandığı ve ‘‘Benim değerlerimle bu üniversitenin değerleri çok benzerdir’’, ‘‘Başkalarına bu üniversitede olduğumu söylemekten gurur duyarım’’ gibi maddeleri olan ölçeğin, orijinal formu tek boyutlu olup, mesleki bağlılık ölçeğinden uyarlanan ölçeğin 1 maddesi çalışmamış, 7 maddeye düşürülmüş ve cronbach’s alfa iç tutarlılık katsayısı .87, olarak tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılmak üzere ölçeğin Türk toplumuna uyarlanması hem Türkçeye hem de İngilizceye hakim üç uzman ve bir alan uzmanı tarafından komite metodu kullanılarak çevirisi yapılmış, ölçeğin orijinalindeki 5 puanlı olan Likert değerlendirme skalası kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda (bkz. EK-4)

orijinal formunda olduğu gibi tek boyut, orijinal ölçeğin aksine 8 maddeden oluşmuş (bkz. EK-1) ve cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı .89, olarak tespit edilmiştir.

3.3. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, Sosyal Bilimler için İstatistik Paket programı (Statistical Package for the Social Sciences [SPSS] 16.0) kullanılmış, açıklayıcı faktör analizi (explanatory factor analysis), aritmetik ortalama, standart sapma, frekans/yüzde gibi betimsel istatistikler, normallik (Kolmogorov-Smirnov test) testi, homojenlik (Levene's homogeneity test) testi, ikili karşılaştırmalarda (Mann-Whitney U test) testi, çoklu karşılaştırmalarda çoklu varyans analizi (MANOVA test) testi, homojen dağılım gösteren gruplarda Tukey testi, homojen dağılım göstermeyen gruplarda Dunnett C ve ilişki testi (Pearson's correlation test) uygulanmıştır. Yapılan MANOVA testlerinde tekrarlı ANOVA'dan kaynaklanabilecek tip I hatayı kontrol etmek için bonferroni düzeltme yöntemi kullanılmıştır, ($p < 0,05$ anlamlılık düzeyi mevcut beş bağımlı değişken sayına bölünerek, $p < 0,01$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde bulgular, İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (İEÖ), Hırs Ölçeği (HÖ) ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeğinden (ÜBÖ) elde edilen veriler üzerinde uygulanan betimsel ve çıkarımsal istatistik yöntemler aracılığıyla rapor edilmiştir.

Tablo 4.1. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Cinsiyet	N	%
1.Erkek	562	63,1
2.Bayan	328	36,9
Toplam	890	100,0

Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %63,1'ini (n=562) erkek öğrenciler, %36,9'unu (n=328) bayan öğrenciler oluşturmuştur, (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kendine ve Çalışma Alanına Güven	1.Erkek	562	3,64	433,61	243690,00	85487,000	,070
	2.Bayan	328	3,69	465,87	152805,00		
Üniversite ve Bölümün Marka Gücü	1.Erkek	562	2,99	424,75	238708,50	80505,500	,002
	2.Bayan	328	3,18	481,06	157786,50		
Alana Dair İş Fırsatları	1.Erkek	562	2,72	438,46	246412,00	88209,000	,281
	2.Bayan	328	2,78	457,57	150083,00		
Hırs	1.Erkek	562	3,40	451,59	253791,50	88747,500	,316
	2.Bayan	328	3,35	435,07	142703,50		
Üniversiteye Bağlılık	1.Erkek	562	3,04	430,94	242189,00	83986,000	,026
	2.Bayan	328	3,21	470,45	154306,00		

*P<0,05; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde cinsiyetten kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, istihdam edilebilirlik ölçeğinin üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunda (U=80505,500, p=0,002; p<0,05) ve üniversiteye bağlılıkta (U=83986,000, p=0,026; p<0,05) erkek öğrencilerle bayan öğrenciler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bayan öğrencilerin istihdam edilebilirlik ölçeği üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu sıra ortalaması (481,06) erkek öğrencilerin sıra ortalamasına göre (424,75) ve bayan öğrencilerin üniversiteye bağlılık düzeyi sıra ortalaması (470,45) erkek öğrencilerin sıra ortalamasına göre (430,94) daha yüksektir, (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumundaki öğrencilerin öğretim türüne göre istatistiksel dağılımları

Öğretim türü	N	%
1.Öğretim	421	60,75
2.Öğretim	272	39,25
Toplam	693	100,0

Öğrencilerin öğretim türü değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %60,75'ini (n=421) 1.öğretim öğrencileri, %39,25'ini (n=272) 2.öğretim öğrencileri oluşturmuştur, (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumundaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin öğretim türü değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Öğretim Türü	N	\bar{X}	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kendine ve Çalışma Alanına Güven	1.Öğretim	421	3,62	342,84	144336,50	55505,500	,495
	2.Öğretim	272	3,66	353,44	96134,50		
Üniversite ve Bölümün Marka Gücü	1.Öğretim	421	3,00	340,64	143409,00	54578,000	,296
	2.Öğretim	272	3,05	356,85	97062,00		
Alana Dair İş Fırsatları	1.Öğretim	421	2,64	341,58	143807,00	54578,000	,372
	2.Öğretim	272	2,70	355,38	96664,00		
Hırs	1.Öğretim	421	3,46	362,89	152776,00	50567,000	,005
	2.Öğretim	272	3,25	322,41	87695,00		
Üniversiteye Bağlılık	1.Öğretim	421	3,06	340,77	143465,50	5,463	,304
	2.Öğretim	272	3,14	356,64	97005,50		

*P<0,05; N (693)

Öğrencilerin, istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde öğretim türünden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, hırs boyutunda U=50567,000, p=0,005; p<0,05 1.öğretimde okuyan öğrencilerle 2. öğretimde okuyan öğrenciler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1.öğretimde okuyan öğrencilerin hırs

boyutu sıra ortalaması (362,89) 2.öğretimde okuyan öğrencilerin sıra ortalamasına göre (322,41) daha yüksektir, (Tablo 4).

Tablo 4.5. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin bölümlere göre istatistiksel dağılımları

Bölümler	N	%
1.Öğretmenlik	197	22,1
2.Antrenörlük	329	37,0
3.Spor Yöneticiliği	239	26,9
4.Rekreasyon	125	14,0
Toplam	890	100,0

Öğrencilerin bölüm değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %22,1'ini (n=197) Öğretmenlik bölümü öğrencileri, %37,0'sini (n=329) Antrenörlük bölümü öğrencileri, %26,9'unu (n=239) Spor Yöneticiliği bölümü öğrencileri, %14,0'ünü (n=125) Rekreasyon bölümü öğrencileri oluşturmuştur, (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin bölüm değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Bölümler	N	\bar{X}	S	sd	F	p	(I-J)
Kendine ve Çalışma Alanına Güven	1.Öğretmenlik	197	3,73	,56	3	6,855	,000	1-3, 2-3
	2.Antrenörlük	329	3,73	,61				
	3.Spor Yöneticiliği	239	3,52	,61				
	4.Rekreasyon	125	3,59	,77				
	Toplam	890	3,66	,63				
Üniversite ve Bölümün Marka Gücü	1.Öğretmenlik	197	3,21	,85	3	11,914	,000	1-2, 1-3, 2-4, 3-4,
	2.Antrenörlük	329	2,99	,80				
	3.Spor Yöneticiliği	239	2,88	,83				
	4.Rekreasyon	125	3,36	,92				
	Toplam	890	3,06	,85				
Alana Dair İş Fırsatları	1.Öğretmenlik	197	3,03	,75	3	12,222	,000	1-2, 1-3, 1-4, 2-3,
	2.Antrenörlük	329	2,76	,85				
	3.Spor Yöneticiliği	239	2,56	,87				
	4.Rekreasyon	125	2,62	,90				
	Toplam	890	2,75	,86				
Hırs	1.Öğretmenlik	197	3,39	,78	3	12,857	,000	1-4, 2-4, 3-4
	2.Antrenörlük	329	3,50	,81				
	3.Spor Yöneticiliği	239	3,41	,76				
	4.Rekreasyon	125	3,02	,32				
	Toplam	890	3,38	,76				
Üniversiteye Bağlılık	1.Öğretmenlik	197	3,17	1,07	3	6,936	,000	2-4, 3-4
	2.Antrenörlük	329	3,03	1,09				
	3.Spor Yöneticiliği	239	2,97	1,05				
	4.Rekreasyon	125	3,47	,98				
	Toplam	890	3,11	1,07				

*P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde bölümden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Manova testi sonucunda, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu, İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu, İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu, Hırs boyutu ve Üniversiteye bağlılık boyutunda (p=0,000; p<0,01) bölümler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.6).

Post-Hoc (Dunnett C) testi sonucunda bölüm değişkenine göre, öğrencilerin İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutunda Öğretmenlik Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,73\pm,56$) Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=3,52\pm,61$) arasında, Antrenörlük Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,73\pm,61$) Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=3,52\pm,61$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.6).

Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonucunda bölüm değişkenine göre, öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunda Öğretmenlik Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,21\pm,85$) Antrenörlük Bölümü ($\bar{X}=2,99\pm,80$) ve Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=2,88\pm,83$) arasında, Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,36\pm,92$), Antrenörlük Bölümü ($\bar{X}=2,99\pm,80$) ve Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=2,88\pm,83$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.6).

Post-Hoc (Dunnett C) testi sonucunda bölüm değişkenine göre, öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutunda Öğretmenlik Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,03\pm,75$) Antrenörlük Bölümü ($\bar{X}=2,76\pm,85$), Spor Yöneticiliği Bölümü ($\bar{X}=2,56\pm,87$) ve Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=2,62\pm,90$) arasında, Antrenörlük Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,76\pm,85$) Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=2,56\pm,87$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.6).

Post-Hoc (Dunnett C) testi sonucunda bölüm değişkenine göre, öğrencilerin Hırs boyutunda Öğretmenlik Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,39\pm,78$), Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=3,02\pm,32$) arasında, Antrenörlük Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,50\pm,81$), Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=3,02\pm,32$) arasında ve Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,41\pm,76$) Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=3,02\pm,32$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.6)

Post-Hoc (Tukey HSD) testi sonucunda bölüm değişkenine göre, öğrencilerin Üniversiteye bağlılık boyutunda Rekreasyon Bölümü öğrencilerinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,47 \pm ,98$) Antrenörlük Bölümü ($\bar{X}=3,03 \pm ,1,09$) ve Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencilerinin ortalaması ($\bar{X}=2,97 \pm ,1,05$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin üniversitelere göre istatistiksel dağılımları

Üniversiteler	N	%
A Üniversitesi	142	16,0
B Üniversitesi	67	7,5
C Üniversitesi	37	4,2
D Üniversitesi	183	20,6
E Üniversitesi	112	12,6
F Üniversitesi	96	10,8
G Üniversitesi	59	6,6
H Üniversitesi	94	10,6
K Üniversitesi	64	7,2
L Üniversitesi	36	4,0
Toplam	890	100,0

Öğrencilerin üniversite değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %16,0'sını (n=142) A üniversitesi, %7,5'ini (n=67) B üniversitesi, %4,2'sini (n=37) C üniversitesi, %20,6'sını (n=183) D üniversitesi, %12,6'sını (n=112) E üniversitesi, %10,8'ini (n=96) F üniversitesi, %6,6'sını (n=59) G üniversitesi, %10,6'sını (n=94) H üniversitesi, %7,2'sini (n=64) K üniversitesi ve %4,0'ını (n=36) L üniversitesinin öğrencileri oluşturmuştur, (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumundaki öğrencilerin İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Üniversiteler	N	\bar{X}	S	sd	F	p (I - J)
Kendine ve Çalışma Alanına Güven	A Üniversitesi	142	3,74	,62	9	3,606	,000
	B Üniversitesi	67	3,66	,70			
	C Üniversitesi	37	3,53	,59			
	D Üniversitesi	183	3,54	,70			
	E Üniversitesi	112	3,59	,60			
	F Üniversitesi	96	3,72	,57			
	G Üniversitesi	59	3,60	,55			
	H Üniversitesi	94	3,80	,60			
	K Üniversitesi	64	3,90	,58			
	L Üniversitesi	36	3,42	,60			
	Toplam	890	3,66	,63			

*P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde üniversiteden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Manova testi sonucunda öğrencilerin İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutunda (p=0,000; p<0,01) üniversiteler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Post-Hoc (Tukey HSD) Testi sonucunda üniversite değişkenine göre, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutunda K üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X} = 3,90 \pm ,58$), D üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,54 \pm ,70$), E üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,59 \pm ,60$) ve L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,42 \pm ,60$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumundaki öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Üniversiteler	N	\bar{X}	S	sd	F	p	(I - J)
Üniversite ve Bölümün Marka Gücü	A Üniversitesi	142	3,00	,80	9	18,020	,000	
	B Üniversitesi	67	3,19	,73				
	C Üniversitesi	37	2,81	,82				
	D Üniversitesi	183	2,73	,83				
	E Üniversitesi	112	2,75	,75				
	F Üniversitesi	96	3,69	,81				
	G Üniversitesi	59	3,12	,64				
	H Üniversitesi	94	3,36	,79				
	K Üniversitesi	64	3,50	,81				
	L Üniversitesi	36	2,62	,77				
	Toplam	890	3,06	,85				

*P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde üniversiteden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Manova testi sonucunda öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunda ($p=0,000$; $p<0,01$) üniversiteler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.9).

Post-Hoc (Tukey HSD) Testi sonucunda üniversite değişkenine göre, İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunda A üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,00\pm,80$), D üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,73\pm,83$), F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,69\pm,81$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,36\pm,79$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,50\pm,81$) arasında, B üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,19\pm,73$) D üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,73\pm,83$), E üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,75\pm,75$), F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,69\pm,81$) ve L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,62\pm,77$) arasında, C üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,81\pm,82$), F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,69\pm,81$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,36\pm,79$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,50\pm,81$) arasında, D üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,73\pm,83$) F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,69\pm,81$), G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,12\pm,64$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,36\pm$

,79) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,50\pm,81$) arasında, E üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,75\pm,75$) F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,69\pm,81$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,36\pm,79$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,50\pm,81$) arasında, F üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,69\pm,81$) G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,12\pm,64$) ve L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,62\pm,77$) arasında, H üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,36\pm,79$) L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,62\pm,77$) arasında ve K üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,50\pm,81$) L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,62\pm,77$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Üniversiteler	N	\bar{X}	S	sd	F	p	(I - J)
Alana Dair İş Fırsatları	A Üniversitesi	142	2,93	,82				
	B Üniversitesi	67	2,62	,95				
	C Üniversitesi	37	2,63	,77				
	D Üniversitesi	183	2,54	,88				
	E Üniversitesi	112	2,69	,88				
	F Üniversitesi	96	2,76	,81	9	3,635	,000	A-D, D-H,
	G Üniversitesi	59	2,80	,86				
	H Üniversitesi	94	3,05	,81				
	K Üniversitesi	64	2,74	,82				
	L Üniversitesi	36	2,66	,82				
	Toplam	890	2,75	,86				

*P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde üniversiteden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Manova testi sonucunda, öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutunda üniversiteler arasında (p=0,000; p<0,01) istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Post-Hoc (Tukey HSD) Testi sonucunda üniversite değişkenine göre, alana dair iş fırsatları alt boyutunda D üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,54\pm,88$) A üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,93\pm,82$) ve H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,05\pm,81$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin hırs boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Üniversiteler	N	\bar{X}	S	sd	F	p	(I - J)
Hırs	A Üniversitesi	142	4,49	,64				
	B Üniversitesi	67	4,31	,95				
	C Üniversitesi	37	3,09	,35				
	D Üniversitesi	183	3,07	,36				A-C, A-D,
	E Üniversitesi	112	3,04	,33				A-E, A-F,
	F Üniversitesi	96	3,07	,44	9	146,928	,000	A-G, A-H,
	G Üniversitesi	59	3,03	,27				A-K, A-L,
	H Üniversitesi	94	3,80	,60				B-C, B-D,
	K Üniversitesi	64	3,09	,33				B-E, B-F,
	L Üniversitesi	36	3,13	,35				B-G, B-H,
	Toplam	890	3,38	,76				B-K, B-L

*P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde üniversiteden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Manova testi sonucunda öğrencilerin hırs boyutunda üniversiteler arasında (p=0,000; p<0,01) istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Post-Hoc (Dunnett C) Testi sonucunda üniversite değişkenine göre, hırs boyutunda A üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X} = 4,49 \pm ,64$) C üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,09 \pm ,35$), D üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,07 \pm ,36$), E üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,04 \pm ,33$), F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,07 \pm ,44$), G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,03 \pm ,27$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,80 \pm ,60$), K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,09 \pm ,33$) ve L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,13 \pm ,35$) arasında, B üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X} = 4,31 \pm ,95$) C üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,09 \pm ,35$), D üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,07 \pm ,36$), E üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,04 \pm ,33$), F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,07 \pm ,44$), G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,03 \pm ,27$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,80 \pm ,60$), K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,09 \pm ,33$) ve L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X} = 3,13 \pm ,35$) arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin üniversiteye bağlılık boyutu düzeylerinin üniversite değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Üniversiteler	N	\bar{X}	S	sd	F	p	(I - J)
Üniversiteye Bağlılık	A Üniversitesi	142	2,96	1,00				
	B Üniversitesi	67	3,30	1,01				
	C Üniversitesi	37	2,46	1,11				A-F, A-H,
	D Üniversitesi	183	2,83	,98				A-K, B-C,
	E Üniversitesi	112	2,59	,94				B-E, C-F,
	F Üniversitesi	96	3,79	,91	9	17,654	,000	C-G, C-H,
	G Üniversitesi	59	3,25	1,07				C-K, D-F,
	H Üniversitesi	94	3,66	,85				D-G, D-H,
	K Üniversitesi	64	3,52	1,16				D-K, E-F,
	L Üniversitesi	36	2,74	1,10				E-G, E-H,
	Toplam	890	3,11	1,07				E-K, F-L, H-L, K-L

*P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinde üniversiteden kaynaklı bir farklılık olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan Manova testi sonucunda öğrencilerin üniversiteye bağlılık boyutunda üniversiteler arasında ($p=0,000$; $p<0,01$) istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.12).

Post-Hoc (Dunnett C) Testi sonucunda üniversite değişkenine göre, üniversiteye bağlılık boyutunda A üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,96\pm 1,00$) F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,79\pm ,91$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,66\pm ,85$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,52\pm 1,16$) arasında, B üniversitesinin ortalaması ile $\bar{X}=3,30\pm 1,01$) C üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,46\pm 1,11$) ve E üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,59\pm ,94$) arasında, C üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,46\pm 1,11$) F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,79\pm ,91$), G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,25\pm 1,07$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,66\pm ,85$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,52\pm 1,16$) arasında, D üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,83\pm ,98$) F üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,79\pm ,91$), G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,25\pm 1,07$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,66\pm ,85$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,52\pm 1,16$) arasında, E üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=2,59\pm ,94$) F

üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,79\pm,91$), G üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,25\pm 1,07$), H üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,66\pm,85$) ve K üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=3,52\pm 1,16$) arasında, F üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,79\pm,91$) L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,74\pm 1,10$) arasında, H üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,66\pm,85$) L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,74\pm 1,10$) arasında, K üniversitesinin ortalaması ile ($\bar{X}=3,52\pm 1,16$) L üniversitesinin ortalaması ($\bar{X}=2,74\pm 1,10$) arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir, (Tablo 4.12).

Tablo 4.13. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında okuyan mezun durumdaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerinin pearson korelasyon testi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Kendine ve Çalışma Alanına Güven	Üniversite ve Bölümün Marka Gücü	Alana Dair İş Fırsatları	Hırs
Üniversite ve Bölümün Marka Gücü	,386**			
Alana Dair İş Fırsatları	,361**	,321**		
Hırs	,093**	,012	,021	
Üniversiteye Bağlılık	,266**	,520**	,230**	,017

**P<0,01; N (890)

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeyleri arasında, anlamlı ilişki olup olmayacağını test etmek amacıyla yapılan pearson korelasyon testi sonucunda, öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu ($r= 0,386$, $p<0,01$) arasında, İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu ($r = 0,321$, $p<0,01$) arasında, İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile üniversiteye bağlılık boyutu ($r = 0,520$, $p<0,01$) arasında ve İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu ($r = 0,361$, $p<0,01$) arasında, orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu ile üniversiteye bağlılık boyutu ($r = 0,230$, $p<0,01$) arasında, Hırs boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu ($r = 0,093$, $p<0,01$) arasında ve Üniversiteye bağlılık boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu ($r = 0,266$, $p<0,01$) arasında, düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir, (Tablo 4.13).

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Günümüzde BESYO'ların başarısı ve sürekliliği; fiziksel varlıklarının yanında entelektüel yapıları ve sistem kapasitelerinin varlığına bağlıdır. Toplam kalite yönetimi perspektifiyle bakıldığında, spor eğitiminin verildiği bu okullarda müşteriler, iç ve dış müşteri olarak ikiye ayrılır. İç müşteri; öğrenciler, çalışanlar (akademisyenler idari personel, ücretli çalışanlar) ve destek veren gönüllü veya bedelli hizmet alınan kişi ve kuruluşlardır. Dış müşteriler ise; sektör, aileler, spor bilimleri camiası, sporun tanıtımını ve dağıtımını yapan kurum ve kuruluşlar, tedarikçiler ve bu kurumlarda çalışanlar, spor malzemeleri üreticileri ve dağıtıcıları, özel ve kamu kurumları ve toplumdan oluşur, (Ardahan ve Çerez, 2003).

Küreselleşme ile yaşanan ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki değişimler, eğitim alanında değişimi zorunlu kılmaktadır. Eğitim hala devam eden küreselleşme sürecine, insanları yeniden eğitmek yoluyla birey ve toplumları yeni koşullara ve teknolojiye uyumlu hale getirerek önemli katkılar sağlayacaktır, (Balay, 2004). Bugün bilgi toplumu; tüm ekonomik eylemleri etkileyecek biçimde nitelikli yüksek üretkenliğe sahip ve adaptasyonu yüksek insan gücü talep eder olmuştur, (Yücel, 1997).

Araştırmaya katılan öğrencilerin, istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre karşılaştırdığımızda, istihdam edilebilirlik ölçeğinin üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunda ve üniversiteye bağlılıkta öğrenciler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Bayan öğrencilerin istihdam edilebilirlik ölçeği üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu algı düzeyi ve üniversiteye bağlılık düzeyi erkek öğrencilere nazaran daha yüksek çıkmıştır, (bkz. Tablo 4.2). Bu durum bayan öğrencilerin

öğrenim gördükleri üniversite ve bölümlerine daha fazla güvendiklerini ve üniversitelerine erkek öğrencilere göre daha bağlı olduklarını göstermektedir. Bu bayan öğrencilerin kişisel özelliklerinden kaynaklanmış olabilir. Bayan öğrenciler, gelecekteki kariyer hedeflerine ulaşmalarını doğrudan etkileyecek konulara karşı, daha ilgili ve duyarlıdır, (Kozak ve Dalkıranoglu (2013). Kozak ve Dalkıranoglu'nun (2013) mezun öğrencilerin kariyer algıları üzerine yaptıkları çalışmanın sonucu da bizim çalışmamızın sonucuyla benzer çıkmıştır.

Öğrencilerin, istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerini öğretim türü değişkenine göre karşılaştırdığımızda ise, elde ettiğimiz bulgular, 1.öğretimde öğrenim gören öğrencilerle 2.öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında, sadece hırs düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. 1.öğretimde öğrenim gören öğrencilerin hırs düzeyi, 2.öğretimde öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek çıkmıştır, (bkz. Tablo 4.4). Hırs genellikle akademik veya işle ilgili belli bir aktiviteyi başarma arzusu ve bu arzuyu sürdürme olarak tanımlanmaktadır ve hırsın başarıyla ilgisi olduğu düşünülür, (Deakin ve Dost, (2013). Her ne kadar Kırımoğlu'nun 2010 yılında yaptığı çalışma ile benzerlik göstermese de, 1.öğretimde okuyan öğrenciler 2.öğretimde okuyan öğrencilere nazaran daha hırslıdır diyebiliriz.

Öğrencilerin, istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerini bölümler açısından karşılaştırdığımızda, analiz sonuçlarına göre, istihdam edilebilirlik ölçeği kendine ve çalışma alanına güven alt boyunda spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerle öğretmenlik ve antrenörlük bölümü öğrencileri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı fark olduğunu görmekteyiz. Öğretmenlik bölümünde okuyan öğrencilerin, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilere göre, istihdam edilebilirlik ölçeği kendine ve çalışma alanına güven algı düzeyi daha yüksektir, (bkz. Tablo 4.6). Öğretmenlik bölümü öğrencileriyle, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrenciler arasındaki bu farklılığın, öğretmenlik bölümü haricindeki bölümlerin kamudaki istihdam olanaklarının yetersiz oluşundan kaynaklanmış olabileceği, ayrıca antrenörlük bölümü öğrencileri ile spor yöneticiliği bölümü öğrencileri arasındaki farklılığında, çalışma alanı bakımından antrenörlük bölümü mezunlarının çalışma alanı yelpazesinin daha

geniş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim Yıldız'ın 2006 yılındaki yaptığı çalışmasındaki bulguları, bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir.

Öğrencilerin, bölümler bakımından istihdam edilebilirlik ölçeği üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunda kıyaslanması neticesinde elde edilen bulgulara göre, öğretmenlik bölümü öğrencileri ile antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümü öğrencileri arasında ve rekreasyon bölümü öğrencileri ile antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümü öğrencileri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı vardır. Rekreasyon bölümünde okuyan öğrencilerinin, istihdam edilebilirlik ölçeği üniversite ve bölümün marka gücünü algı düzeyi, öğretmenlik bölümü, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilere göre, daha yüksektir, (bkz. Tablo 4.6). Rekreasyon bölümünde okuyan öğrenciler ile öğretmenlik bölümü, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin istihdam edilebilirlik ölçeği üniversite ve bölümün marka gücünü algı düzeyindeki bu fark, rekreasyon bölümü öğrencilerinin son yıllarda hızlı bir gelişme gösteren turizm sektöründe iş bulma şanslarının daha yüksek olduğunu ve öğrenim gördükleri üniversite ve bölümün marka gücünün diğer bölümlere nazaran özel sektördeki iş olanaklarına ulaşmalarına katkı sağladığını düşünmelerinden kaynaklanmış olabilir. Üniversitelerin markası öğrencinin beklentileriyle uyduğu sürece öğrencilerin de o üniversiteyi daha çok tercih ettiği belirtilebilir, (Ghodeswar, 2008). Yıldız ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, öğretmenlik bölümü, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümü öğrencileri özel sektörde iş imkanlarının kısıtlı olduğunu ifade ederken, rekreasyon bölümü öğrencileri çoğunlukla kararsız tutum göstererek, özel sektörde iş bulma konusundaki düşünceleri, diğer bölümlere göre daha iyimserdir, (Yıldız vd. 2008).

Öğrencilerin, bölümlere göre istihdam edilebilirlik ölçeği alana dair iş fırsatlarını alt boyutunun karşılaştırılması sonucunda, öğretmenlik bölümünde okuyan öğrencilerle, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümü ve rekreasyon bölümünde okuyan öğrenciler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık çıkmıştır ve öğretmenlik bölümünde okuyan öğrencilerin istihdam edilebilirlik ölçeği alana dair iş fırsatları alt boyutu ile ilgili düşünceleri diğer bölümlerde okuyan öğrencilere nazaran daha olumludur, (bkz. Tablo 4.6). Bunun sebebi, iş olanakları bakımından öğretmen ataması sayısının diğer bölümlere açılan kadrolara göre kamu sektöründe nispeten fazla olması veya tüm bölümler açısından piyasadaki iş fırsatları

farkındalığının oluşturulamaması olabilir. Yerel iş piyasasındaki iş talebi ile ilgili konular, hem var olan fırsatlar bakımından hem de iş rekabeti açısından önemlidir, (McQuaid ve Lindsay, 2005). Ardahan (2010) çalışmasında, öğrencilerin bölüm seçerken, seçtikleri bölümle ilgili istihdam olanaklarının farkında olmadıklarını ortaya koyarak, çalışma sonucumuzu doğrulamaktadır.

Çalışmamızda, öğrencilerin hırs boyutunun bölümlere göre karşılaştırılması sonucunda, hırs durumu bakımından rekreasyon bölümünde okuyan öğrencilerle, öğretmenlik bölümü, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrenciler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Antrenörlük bölümünde okuyan öğrencilerin hırs algısı, diğer bölümlerde okuyan öğrencilere göre daha yüksektir, (bkz. Tablo 4.6). Bu durum, antrenörlük bölümü öğrencilerinin hedefledikleri kariyere ulaşma konusunda daha hırslı olmalarından kaynaklanabilir. Yılmaz ve arkadaşlarının yaptığı çalışmanın sonuçları da bizim bulgularımızla benzer çıkmıştır, (Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012). Zira hırslı olan bir kişi kariyerinde de muhtemelen daha başarılı olabilir, (Barrick, 2002).

Öğrencilerin üniversiteye bağlılık boyutunun bölümlere göre karşılaştırılması sonucu, üniversiteye bağlılık düzeyi açısından rekreasyon bölümünde okuyan öğrencilerle antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrenciler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık çıkmıştır. Rekreasyon bölümünde okuyan öğrencilerin üniversiteye bağlılık algısı, antrenörlük bölümü ve spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilere göre daha yüksektir, (bkz. Tablo 4.6). Rekreasyon bölümünde okuyan öğrencilerin üniversiteye bağlılık algı değerlerinin yüksek çıkmasının nedeni, öğrenim gördükleri üniversitenin prestijine olan güvenleri ve öğrencilerin özel sektörde iş bulma olanaklarının fazla olduğunu düşünmelerinden kaynaklanabilir. Bilgi çağına ayak uydurabilmek ve üretim faktörlerinin, bilhassa emek faktörünün atıl kalmasına meydan vermemek ise, ancak eğitim ve öğretim sisteminin geliştirilmesi ve değişen teknolojiye adaptasyonunun sağlanması ile mümkün olmaktadır, (Abramovitz and David, 1996). Özen'in 2011 yılında yaptığı çalışmada rekreasyon bölümü öğrencilerinin alanları ile özel sektörde işe girme tutumlarının yüksek çıkması, çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Yine Aysen ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları da, bizim sonuçlarımızla benzer çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeylerini üniversite değişkenine göre karşılaştırdığımızda, istihdam edilebilirlik ölçeği kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu, üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu, alana dair iş fırsatları alt boyutu, hırs boyutu ve üniversiteye bağlılık boyutunda üniversiteler arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık bulunmuştur. K üniversitesinde okuyan öğrencilerin kendilerine ve öğrenim gördükleri alana olan güvenleri D, E, ve L üniversitesinde okuyan öğrencilere göre daha yüksektir, (bkz. Tablo 4.8). K üniversitesinde okuyan öğrencilerin çalışma alanlarına olan güven algısının yüksek olması, K üniversitesinin öğrencilerine sunduğu imkanlardan (laboratuvar, kütüphane, araç, gereç vb.) ve F üniversitesinin bulunduğu şehir ve çevresel faktörler açısından, diğer üniversitelere göre daha elverişli konumda olmasından kaynaklanmış olabilir. Bu imkanlar sayesinde, öğrencilerin kendilerine ve çalışma alanlarına olan güven duygularının yükseldiği ve karşılaştıkları problemlerle mücadele etme durumlarının güçlendiği düşünülmektedir. 21.yüzyılda işgücü, daha araştırmacı, mukayese ve sentez yapabilme yeteneğine sahip, insan ilişkileri kuvvetli, daha yaratıcı ve değişen koşullara uyumlu, öğrenebilme yeteneğine haiz, ikna kabiliyeti yüksek ve daha yaratıcıdır. Artık makbul olan ürün üretebilmekten çok, bilgi üretebilmek ve yeni çözümler sunabilmektir, (Yücel, 1997).

Öğrencilerin üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutunu, üniversite değişkenine göre karşılaştırdığımızda ise, A üniversitesinin öğrencileri ile D, H, F ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, B üniversitesinin öğrencileri ile D, E, F ve L üniversitesinin öğrencileri arasında, C üniversitesinin öğrencileri ile F, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, D üniversitesinin öğrencileri ile F, G, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, E üniversitesinin öğrencileri ile F, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, F üniversitesinin öğrencileri ile G ve L üniversitesinin öğrencileri arasında, H üniversitesinin öğrencileri ile L üniversitesinin öğrencileri arasında, K üniversitesinin öğrencileri ile L üniversitesinin öğrencileri arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmuş olup, üniversite ve bölümün marka gücü algısı en yüksek çıkan üniversite öğrencilerinin ise, F üniversitesinde okuyan öğrenciler olduğunu görmekteyiz, (bkz. Tablo 4.9). Üniversiteler arasındaki bu fark, F üniversitesinin Türkiye'deki BESYO'lar arasında, üniversitenin ünü ve marka imajı konusunda önemli ölçüde tanınmasından kaynaklanabilir. L üniversitesi

ile H ve K üniversitesi açısından baktığımızda, üniversitenin ünü ve marka imajı konusunda K üniversitesi öğrencilerinin üniversite ve bölümün marka gücü algısı, L ve H üniversitesinin öğrencilerine göre daha yüksektir. Bunun nedeni K üniversitesinin daha fazla öğretim üyesine sahip olması ve BES alanındaki ünü olabilir. Genel olarak baktığımızda, F üniversitesi eğitim öğretim olanakları ve öğretim üyesi sayısı bakımından Türkiye’de öne çıkan ilk üç üniversiteden biri olarak gösterilebilir.

Öğrencilerin alana dair iş fırsatları alt boyutunu, üniversite değişkenine göre karşılaştırdığımızda ise, D üniversitesinin öğrencileri ile A ve H üniversitesinin öğrencileri arasında, istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık çıkmıştır, öğrencilerin alana dair iş fırsatları farkındalık algısının en yüksek olduğu üniversitenin H üniversitesi olduğunu görmekteyiz, (bkz. Tablo 4.10). H üniversitesinin bulunduğu şehrin turizm sektörü açısından gelişmiş olması, dolayısıyla iş olanaklarının fazla olması, öğrencilerin alana dair iş fırsatları tutumlarını olumlu yönde etkilemiş olabilir. Aynı zamanda A ve D üniversitesinde okuyan öğrencilerin piyasadaki alanlarıyla ilgili iş fırsatı farkındalığının oluşturulmadığını söyleyebiliriz. Öğrencilik döneminde itibaren kariyer planlamaya başlamak, mezuniyet sonrasında kolay iş bulma, çalışacak alanla ilgili yetenekleri geliştirme ve profesyonel yaşama kolaylıkla uyum sağlama açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmak, kariyer planlamasına yardımcı olmak amacıyla, kariyer merkezi\ofisi kurma, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verme, seminerler düzenleme gibi destek çalışmalar her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, öğrencilerin genellikle mezuniyetten sonra kariyerleri ile ilgilenmeye başlamaları ise öğrencilik sürecinde yeterli bir farkındalık oluşturulmadığına bağlanabilir, (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Öğrencilerin hırs boyutunu, üniversite değişkenine göre karşılaştırdığımızda ise, A üniversitesinin öğrencileri ile C, D, E, F, G, H, K ve L üniversitesinin öğrencileri arasında ve B üniversitesinin öğrencileri ile C, D, E, F, G, H, K ve L üniversitesinin öğrencileri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık çıkmıştır. Öğrencilerin hırs düzeyinin en yüksek olduğu üniversitenin A üniversitesi olduğunu görmekteyiz, (bkz. Tablo 4.11). A üniversitesi öğrencilerinin hırs algısının yüksek olması, öğrencilerin beşeri sermayelerinin gücünden ve kişisel özelliklerinden

kaynaklanmış olabilir. Muhtemel olan şey şudur ki; hırs kariyer başarısını etkiler, (Deakin ve Dost, 2013). İstek veya heves düzeyi, bireyin iş performansı seviyesini göstermektedir, (Tang, Pan ve Newmeyer, 2008).

Öğrencilerin üniversiteye bağlılık boyutunu, üniversite değişkenine göre karşılaştırdığımızda ise, A üniversitesinin öğrencileri ile F, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, B üniversitesinin öğrencileri ile C ve E üniversitesinin öğrencileri arasında, C üniversitesinin öğrencileri ile F, G, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, D üniversitesinin öğrencileri ile F, G, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, E üniversitesinin öğrencileri ile F, G, H ve K üniversitesinin öğrencileri arasında, L üniversitesinin öğrencileri ile F, H ve K üniversitesinin istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmuş olup, üniversiteye bağlılık algısı en yüksek çıkan üniversite öğrencilerinin ise, F üniversitesinde okuyan öğrenciler olduğunu görmekteyiz, (bkz. Tablo 4.6). F üniversitesinde okuyan öğrencilerin belirgin şekilde öne çıkmasının nedeni, F üniversitesinin öğrenci beklentilerini büyük oranda karşılaması ve bu beklentilerin üniversite ile uyumu olabilir. Öğrenci sadakatinin en önemli faktörleri yüksek öğretim kurumunun verdiği hizmet kalitesi, kurumun algılanan imajı ve öğrencinin kuruma bağlılığıdır. Hizmet kalitesi (service quality) organizasyonun ya da kurumun müşteri beklentilerini karşılama yeteneği olarak tanımlanabilir.(Rashid ve Raj, 2006). Aysen ve arkadaşlarının 2012 yılında yaptığı çalışmanın sonucu, bizim çalışmamızla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin, istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık düzeyleri arasında, anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan pearson korelasyon testi sonucunda, öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu arasında, orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki olduğu görülmektedir, ($r= 0,386$, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.13). Buna göre İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü arttıkça, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven duygusunun da arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.15$) dikkate alındığında, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven duygusundaki değişkenliğin %15'i, İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü algısından kaynaklanmış olabilir.

Öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu arasında, orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki vardır, ($r =$

0,321, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.13). İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü arttıkça, İEÖ alana dair iş fırsatları farkındalığı düzeyinin de arttığı görülmektedir. Determinasyon katsayısına göre ($r^2=0.10$) İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü algısındaki değişkenliğin, İEÖ alana dair iş fırsatları farkındalık düzeyini %10 etkilediği söylenebilir.

Yine öğrencilerin İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile üniversiteye bağlılık boyutu arasında, orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki vardır, ($r = 0,520$, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.13). İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü algısı arttıkça, üniversiteye bağlılık algı düzeyi de artış göstermektedir. Determinasyon katsayısına baktığımızda ($r^2=0.27$) İEÖ üniversite ve bölümün marka gücü algısındaki değişkenlik, öğrencilerin üniversiteye bağlılık düzeyini %27 etkilemektedir diyebiliriz.

Öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu arasında, orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki vardır, ($r = 0,361$, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.13). Öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları tutumlarına yönelik değerleri arttıkça, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven duygusu tutumlarına yönelik değerleri de artış göstermektedir. Determinasyon katsayısına göre ($r^2=0.13$) İEÖ alana dair iş fırsatları farkındalığının değişkenliği, öğrencilerin İEÖ kendine ve çalışma alanına güven düzeyine %13'lük bir etkisinin olduğunu görmekteyiz.

Öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları alt boyutu ile üniversiteye bağlılık boyutu arasında, düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki görülmektedir, ($r = 0,230$, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.13). Öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları tutumlarına yönelik değerleri arttıkça, üniversiteye bağlılık algı düzeyi de artış göstermektedir. Determinasyon katsayısına baktığımızda ($r^2=0.05$) öğrencilerin İEÖ alana dair iş fırsatları değişkeninin, üniversiteye bağlılık algı düzeyine %5 etki ettiğini görmekteyiz.

Öğrencilerin hırs boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu arasında, düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki vardır, ($r = 0,093$, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.13). Öğrencilerin hırs düzeyi arttıkça, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven düzeyi de artmaktadır. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.01$) dikkate alındığında, hırs durumu değişkeni, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven düzeyine %1'lik etki ettiğini

görmekteyiz. Hırsın kariyer başarısına etkisi küçük olmasına rağmen uzun dönemde büyük fayda verebilir, (Stoeber, Hutchfield ve Wood, 2008).

Öğrencilerin üniversiteye bağlılık boyutu ile İEÖ kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu arasında, düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişki görülmektedir, ($r = 0,266$, $p < 0,01$), (bkz. Tablo 4.13). Üniversiteye bağlılık düzeyi arttıkça, İEÖ kendine ve çalışma alanına güven düzeyi de artmaktadır. Determinasyon katsayısına baktığımızda ($r^2=0.07$) öğrencilerin İEÖ kendine ve çalışma alanına güven düzeyindeki değişkenliğin %7'si üniversiteye bağlılık düzeyi algısının güçlü olmasından kaynaklanabilir.

İstihdam edilebilirlik algısına etki eden etmenler arasında, iş piyasası arzı, yaş, yaşanılan bölge hatta ülke, ekonomik durum, öz yeterlilik, beşeri ve sosyal sermaye vb. faktörler gösterilebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, saydığımız bu faktörlerin de göz önünde bulundurulması ve öğrencilerin kariyer başarısının istihdam edilebilirlikle ilişkisinin incelenmesi, bu konu ile ilgili daha genel bir kanaate ulaşmamızı sağlayacaktır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

İstihdam edilebilirlik terimini kişinin bir işteki işlev kapasitesini göstermemekle beraber bir iş elde etme ile ilgili basit seviyede tanımlamak zordur. Spor alanında mezun olanların daha çok kendi alanları dışındaki işlerde çalıştığı görülüyor. İstihdam edilebilirlik karşılıklı ilişkiye dayandığı için, sadece mezun olanların ihtiyaçlarını işverenler anlaması değil, aynı zamanda mezunların kullanışlılığını devam ettirme ve işi gerçekleştirme durumları ile de ilgilidir. İhtiyaç duyulan beceriyi belirlemek önemlidir ve aynı zamanda bu ihtiyaçların içeriğinin anlaşılması da hayati bir durumdur. Üniversiteler mezun olan öğrencileri bütün uygun özellikleri ile donatsa bile, onlar bu özellikleri kullanacak bir işe girmedikçe niteliklerini yansıtamayacakları yadsınamaz bir gerçektir.

İstihdamda artık gelinen nokta, alan bilgisi ve temel becerilerin yanında bireylerin iletişim becerisi ve takım çalışması gibi sosyal etkileşim özelliklerinin de önemli olduğu ortaya koyuyor. Tüm sektörlerde olduğu gibi spor sektöründe de artık işverenler sadece teknik becerileri ile ilgilenmiyor. İş piyasası iletişim becerisi yüksek, takım çalışmasına uygun, planlama ve organizasyon becerisi olan uyumlu ve güçlü karaktere sahip bireyleri aramaktadır. Üniversitelerde spor eğitimi olan öğrencilerde alanları ile ilgili kursların yanında, iletişim becerilerinin (problem çözme becerisi gibi) geliştirilmesi gerekliliğinin farkındalığı da oluşturulabilir.

Üniversiteler ders içeriklerini, dış iş piyasasını takip ederek, spor sektöründe meydana gelen değişimleri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurup düzenleyebilir, öğrencileri dışarıdaki iş olanaklarından haberdar ederek, gerekirse piyasanın ihtiyacına göre ders içerikleri dışında yapacakları kurslarda mezun olacak öğrencilerin sektörde daha fazla istihdam edilebilmesini sağlayacak, tedbirleri alabilirler. Bu spor

kurslar aracılığıyla, mezunlar için hayati önem taşıyan iş tecrübesinin üniversitelerde verilmesi öğrencilerin istihdam edilebilirlik seviyesini de artırabilir. Spor alanında mezun olanların istihdam edilebilirliğini artırmak için, kişisel beceriler ve tutumlar geliştirmeyi amaçlayan kişisel gelişim planları gibi aktivite ve modülleri içeren spor kursları açılabilir.

Türkiye’de sporla ilgili kurumların bir araya gelerek, sağlanacak koordinasyonla mezunların istihdam profilini çıkarıp, piyasa ihtiyaçlarını karşılayabilmek için üniversitelerin BESYO’ları bünyesinde veya Spor Bakanlığı bünyesinde ivedi şekilde spor istihdam bürosu oluşturulabilir. Gelişen ve gelişmekte olan spor branşları, öğrencilere tanıtılarak ve öğrencilerin gelişmeleri sağlanarak, iş piyasasında talep görme durumlarının artırılması, öğrencilerin kendi kariyerlerini oluşturması ve gelecek planlamasına yardımcı olması açısından, kamunun başında olduğu bir spor istihdam bürosu istihdam edilebilirliğe önemli ölçüde katkı sağlayabilir.

Öğrencilerin piyasada mevcut olan sporla ilgili part-time işlere yönlendirilmesi, kamp aktiviteleri ve özellikle sporda gönüllülük projelerinde yer almaları sağlanarak, ilerdeki iş yaşamlarına daha alt seviyeler yerine kariyerlerini daha üst basamaktan başlamalarına olanak tanıyacak iş tecrübelerinin üniversitede verilmesi, öğrencilerin iş hayatına daha kısa sürede uyum sağlamasına olanak tanıyabilir. Ayrıca öğrencilerin branşlarına göre ulusal düzeyde yapılan spor müsabakalarında görev almaları sağlanarak, kendilerini yetiştirmelerine katkıda bulunmak önemli olmakla beraber, uluslararası organizasyonlarda görev alabilecek şekilde yabancı dil eğitimi de ön plana çıkarılabilir. Öğrenci değişim programlarından öğrencilerin faydalanabilmesi adına spor kurslarına yanında yabancı dil kursları da düzenlenebilir. Bu sayede öğrenciler hem seyahat etme imkanı, hem de dünya’daki spor olaylarını takip etme imkanı bulacaktır.

Şüphesiz bir ürünün talep görmesi ve değer kazanması o ürünün kalitesi ve piyasaya sunduğu üneyle ilgilidir. Spor sektörünün personel ihtiyacını karşılamak için kurulan BESYO’lar değişen piyasa koşullarına ayak uydurabildikleri sürece, hem bağlı oldukları üniversitenin marka imajına etki edecekler hem de kurumsal olarak itibar kazanacaklardır.

KAYNAKÇA

- Aaker, J. (1997). Dimensions of Brand Personality. *Journal of Marketing Research*, 34(3), 347.
- Abramovitz, M., and David, P. (1996). *Tecnological Change and the Rise of Intangible Investments: The US Economy's Growth-Path in the Twentieth Century*. Employment and Growth in the Knowledge-Based Economy. Paris: OCDE.
- Adler, P. S., and Kwon, W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27, 17-40.
- Ak, M. (2001). *Kurumsal Kimlik ve İmaj*. İstanbul : Işıl Yayınları.
- Akçay, C. (2008). *İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Genel ve Mesleki Ortaöğretim Kurumlarına Yönelmelerini Etkileyen Faktörler* (Çanakkale İli Örneği). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Altınsoy, S. (2011). Yeni Devlet Üniversitelerinin Gelişimi: Sorunlar ve Politika Önerileri. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 98-104.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2, 1-17.
- Ardahan, F. (2010). Sektör Odaklı Eğitim Anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde Okuyan ve Mezun Öğrencilerinin Bölüm Tercih ve Aldıkları Eğitim ile İlgili Düşüncelerinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 696-716.
- Ardahan, F., ve Çerez, H. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Toplam Kalite Yönetimi ve Stratejik Planlama*, Spor Yönetimi ve Ekonomisi Sempozyumu. 5-6 Aralık, Ankara.
- Ardıç, O. (2006). *Mikro İktisat*. (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 175.
- Aren, S. (1989). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*. (9. Baskı). Ankara: Savaş Yayınları,
- Arnold, J. (1997). Managing Careers into the 21st Century. *Paul Chapman Publishing*, London.
- Asford, S. J., and Taylor, M. S. (1990). Adaptation to Work Transitions: An Integrative Approach. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 8, 1-39.
- Ashfort, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 225-257.
- Arthur, M. B., and Rousseau, D. M. (1996) The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. New York, *Oxford University Press*.

- Aysen, E., Yaylı, A., ve Helvacı, E. (2012). Üniversitelerin Marka Kişiliği Algısının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **414**, 182-204.
- Bagshaw, M. (1997). Employability – Creating a Contract of Mutual Investment. *Industrial and Commercial Training*, **29**(6), 189.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, Bilgi toplumu ve Eğitimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* **37**(2), 61-82.
- Baltaş, A. (1993). *Öğrenme ve Sınavlarda Üstün Başarı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Barnet, B. R., and Bradley, L. (2007). The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*, **12**(7), 617-636.
- Barrick, M. R., and Mount, M. K. (1991). Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personel Psychology*, **44**, 1–26.
- Baruch, Y. (2001). Employability: A Substitute for Loyalty. *Human Resource Development International*, **4**, 543-566.
- Başer, E. (1996). *Futbolda Psikoloji ve Başarı*. Ankara: Bağırğan Yayınevi.
- Başol, O., Bilge, E., ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 57-68.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. (3rd edn.) Chicago: IL. The University of Chicago Press.
- Bennett, N., Dunne, E., and Carre, C. (1999). Patterns of Core and Generic Skill Provision in Higher Education. *Higher Education*, **37**, 71-93.
- Berntson, E., Sverke, M., and Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, **27**(2), 223-244.
- Biçer, S. (1994). Spor Yönetimi, Organizasyonu, Ekonomik Bir Birim Olarak Spor İşletmeleri ve Uygulamadan Bir Örnek. Doktora Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Bilge, N. (1989). *Türkiye’de Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yetiştirilmesi*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6.Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Blunkett, D. (1999). Pessimistic Pundits Put on Notice. *The Guardian*. 11 August, 25.
- Bocutoğlu, E. (2005). *Karşılaştırmalı Makro İktisat: Teoriler ve Politikalar*. (2. Baskı). Trabzon: Derya Kitabevi.
- Bocutoğlu, E. (2012). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. Trabzon: Murathan Yayınevi.

- Brown, P., and Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. New York: *Oxford University Press*.
- Can, G. (1992). *Akademik Başarısızlık ve Önlenmesi*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Charman, R., Drotter,S., and Noel, J. (2001). *The Leadership Pipeline*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing Company.
- CBI (Confederation of British Industry). (1999). *Making Employability Work: An Agenda for Action*. London: CBI.
- CEC (Commission of European Communities).(1999). *The European Strategy: Investing in People; Investing in More and Better Jobs*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEC (Commission of European Communities). (2003a). *Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chan, D. (2000). Understanding Adaptation to Changes in the Work Environment: Integrating Individual Difference and Learning Perspectives. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Stanford, CT. JAI Press. **18**, 1-42.
- CIHE (Council for Industry and Higher Education). (2003). *The Value of Higher Education*. CIHE. London.
- Çınar, V., ve Sanioğlu, A. (2004). Farklı Branşlardaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **11**, 261-270.
- Çoban, A. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Ve Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, **6**(10), 39-54.
- Dalgıç, T. (2012). *Üniversiteler, Markalar ve Tanıtım Stratejileri Üstüne*. <http://www.farklihabr8.com/koseyazilari/tevfik-dalgic/universitesiler-markalar-ve-tanitim-stratejileri/1259.aspx>, 10.05.2014
- David, P. A. (2001). *Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth*. New Zealand: A Research Report for the New Zealand Treasury.
- Deakin, P., and Dost, N. (2013). *Ambition and Personality: How Important are They for Career Success?*<http://www.opp.com/en/resources/our-research/opp-at-the-pps-conference>, Erişim Tarihi:02.05.2014.
- De Grip, A., Loo, J. V., and Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking into Account of Supply and Demand Characteristics. *International Labour Review*, **143**, 211-233.
- Demirci, N. (1986). *Spor Yönetimi ve Organizasyonu*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi

- Demirci, N. (1986). *Sporla Yönetim Teşkilatlanma ve Organizasyonlar*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Dewey, J. (2007). *Democracy and Education*. New York: Macmillan.
- Doeringer, P. B., and Piore, M. J. (1971). *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Lexington Books, 1-2.
- Doğan, O. (2004). *Spor Psikolojisi Ders Kitabı*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (1983). *1983 Programı*. Ankara: DPT Yayınları.
- Dursun, S., ve Aytaç, S. (2009). İşsizlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisinde Asimetri. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1),71-84.
- Dündar, G. (2009). *Kariyer Geliştirme İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4.Baskı) İstanbul: Beta Yayınları, 264-295.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara:Nobel Yayınları
- Ergün, M. (1985). *Karşılaştırmalı Eğitim*. Malatya İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü.
- Ergün, M., Ergezer, B., Çevik, İ., ve Özdaş, A. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Erkal, M. (1981). *Sosyolojik Açısından Spor*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Erkal, M. (1982). *Sosyolojik Açısından Spor*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Erkal, M., Güven, Ö., ve Ayan, D. (1998). *Sosyolojik Açısından Spor*. (3. Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Ersen, E., ve Kale, R. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Felstead, A., and Ashton, D. N. (2000). Tracing the Link: Organizational Structures and Skill Formation. *Human Resource Management Journal*, 10(3), 5-21.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*.(7.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları
- Fisunoğlu, M.,ve Tan, B. K. (2009). Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat. *Ekonomik Yaklaşım*, 20, 70, 31-66.
- Forrier, A., and Sels, L. (2003). The Concept of Employability: A Complex Mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fugate, M., and Ashfort, B. E. (2003). *Employability: The Construct, Its Dimensions and Applications*. Academy of Management Proceedings, J1-J6. Seattle: AOM.

- Fugate, M., and Kinicki, A. J. (2008). A Dispositional Approach to Employability: Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*(3), 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., and Ashfort, B. E. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*, 14-38.
- Gaspersz, J., and Ott, M. (1996). *Management of Employability New Opportunities in Labour Relations*. Management Studies. Assen: Netherland.
- Gati, I., and Peretz, L. A. (2011). Internet-Based Self-Help Career Assessments and Interventions: Challenges and Implications for Evidence-Based Career Counseling. *Journal of Career Assessment*. *19*(3), 259-273.
- Ghodeswar, B. M. (2008). Building Brand Identity in Competitive Markets. *Journal of Product and Brand Management*, *17*(1), 4-12.
- Giderler, A. C. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Günişik, E. (1973). *Temel Eğitim Kavramlarının Açıklanması*. Ankara: Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları, 4.
- Gürüz, D., ve Yaylacı G. Ö. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi İletişimci Gözüyle* (4.Baskı). İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Güzel, T. (2005). Eğitim ve Gelişme, Cengiz Demir (Ed.). *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar İçinde*. Ankara:Nobel Yayınları.
- Hall, D. T., and Mirvis, P. H. (1995). The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*, *47*, 269-289.
- Harmandar, İ. H. (2004). *Beden Eğitimi ve Spor'da Özel Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Heijde, C. M. V. D., and Heijden, B. I. J. M. V. D. (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management*, *45*(3), 449-476.
- Heijden, B. I. J. M. V.D., De Lange, A. H., Demerouti, E., and Heijde, C. M. V.D. (2009). Age Effects on the Employability-Career Success Relationship. *Journal of Vocational Behavior*, *74*, 56-164.
- Hennig- Thurau, T., Lager, M. .F., ve Hansen, U. (2001). Modeling and Managing Student Loyalty: An Approach Based on the Concept of Relationship Quality. *Journal of Service Research*, *3*(1), 331-344.
- Henry, N. B. (1985). *National Society for the Study of Education*. Chicago: The University of Chicago Press.

- HM Treasury, (1997). Treasury Press Release. **Gordon Brown Unveils UK Employment Action Plan**. London: HM Treasury, 1.
- Hiçyılmaz, E. (1983). **Sporda Batlaşma Hareketi**. İstanbul: Gözetin Kitapevi.
- Hillage, J., and Pollard, E. (1998). **Employability: Developing a Framework for Policy Analysis**, London: DfEE (Department For Education and Employment), 12.
- Hinton, C. (2012). The Relationship between Employability and Hope, **College of Education, paper 27**.
- Hoekstra, H. (2011). A Career Roles Model of Career Development. **Journal of Vocational Behavior, 78**, 159-173.
- Hoşgörür, V., ve Gezgin, G. (2005). Ekonomik ve Sosyal Kalkınmada Eğitim. **Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2)**, 1-11.
- İmamoğlu, A. F.(1991). Üniversitelerde Beden Eğitimi ve Spor Faaliyetlerine Bir Bakış. **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2)**, 219.
- İmamoğlu, A. F. (1992). İki Binli Yıllara Doğru Türk Sporuna Üzerine Bazı Gözlemler. **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8**, Ankara.
- Jackson, S. E., and Schuler, R. S. (1995). Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and Their Environment. **Annual Review of Psychology, 46**, 237-264.
- Karagözoğlu, C. (1994). Spor Yöneticilerinin Yeterlikleri İstanbul Örneği. Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**, İstanbul.
- Karaküçük, S. (1991). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları**. Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Alanı. Ankara.
- Karaküçük, S. (2005). **Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme**. (5. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Kaynak, T. (1996). **Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi**. İstanbul: Alfa Basın Yayın Dağıtım.
- Kelly, J. (1983). **Recreation Planning and Management**. Pennsylvania: Venture Publishing State College.
- Knight, P. T., and Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. **Teaching in Higher Education, 8(1)**, 1-16.
- Knight, P. T., and Yorke, M. (2004). **Learning, Curriculum and Employability in Higher Education**. Routledge Falmer, London.
- Kırımoğlu, H. (2010). Türkiyedeki Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu Son Sınıf Öğrencilerinin İstihdam Sorunu Açısından Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. **Kastamonu Eğitim Dergisi, 18 (1- 2)**, 37-46.

- Kozak, M. A. (2002). *Genel Turizm Bilgisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Kozak, M. A., ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Köktaş, Ş. K. (2004). *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Köse, İ.A. (2012). Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenci Sadakati. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 114-118.
- Kurt, H. (2004). Mesleki Eğitimde İşletmelerin ve Eğitim Kurumlarının Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mercek*, 9(35), 65-69.
- Kuzgun, Y. (1994). *Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Kuzgun, Y. (1995). *Meslek Seçim Kılavuzu*. İstanbul: Seha Neşriyat.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Law, W., and Watts, A.G. (1997). *Schools, Careers and Community*. Church Information Office, London.
- Lawler, E. E. (1994). From Job-Based to Competency-Based Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 3-15.
- London, M., and Smither, J. W. (1999). Career-Related Continuous Learning: Defining the Construct and Mapping the Process. *Research in Human Resources Management*, 17, 81-121.
- Mansuroğlu, S. (2002). Akdeniz Üniversitesi Öğrencilerinin Serbest Zaman Özellikleri ve Dış Mekan Rekreasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 15(2), 53-62.
- Marcus, H.(1983). Self-Knowledge: An Expanded View. *Journal of Personality*, 51, 541-565.
- Martens, M. P., and Felissa, K. L. (1998). Promoting Life Career Development in the Student Athlete: How can Career Centers Help? *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134.
- McCart, A. T., and Rohrbaugh, J. (1995). Managerial Openness to Change and the Introduction of GDSS: Explaining Initial Success and Failure in Decision Conferencing. *Organization Science*, 5, 569-584.
- McCash, P. (2006). We're All Career Researchers Now: Breaking Open Career Education DOTS. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34 (4), 430-490.

- McQuaid, R.W., and Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42 (2), p. 197-219.
- MEB [Milli Eğitim Bakanlığı]. (1997). İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders içi ve Ders Dışı Çalışma Rehberi, Milli Eğitim Temel Kanunu 1739 Sayılı Kanun Resmi Gazete 15574, 24 *Haziran 1997*, Ankara.
- Meijers, F. (1998). The Development of Career Identity. *International Journal for Advancement of Counseling*, 20, 191-207.
- Moreland, N. (2006). *Entrepreneurship and Higher Education: An Employability Perspective*. Learning and Employability Series, ESECT, York.
- Murat, S. (2007). *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı*. İstanbul: İTO Yayınları, Yayın No:73.
- Nabi, G. R. (2001). The Relationship between HRM, Social Support and Subjective Career Success among Men and Women. *International Journal of Manpower*, 22,(5), 457-474.
- O'Concor, J.,and Seymor, J. (1995). *Introducing Neuro-Linguistic Programming*. England: Caledonian International Book Manufacturing Ltd.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). (1998). *Human Capital Investment: An International Comparison*. Paris: OECD.
- Okçabol, R. (2005). *Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Öksüz, B. (2011). E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 267-284.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y.,ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul:İstanbul Ticaret Odası, 45,73-74.
- Özen G. (2011). Rekreasyon Bölümü Mezunlarının İstihdam Durumunun Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı*. Ankara.
- Özgüven, A. (1991). *İktisat Bilimine Giriş*. (6. Baskı). İstanbul. Filiz Kitabevi.
- Özkan, H. (1999). Türkiye'de Beden Eğitimi Öğretmeni Yetiştirmek İçin Bir Model. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. İzmir.
- Özsoy, M. (2007). *Karşılaştırmalı Eğitim*. Ankara: Açık Yayıncılık.
- Öztürk, Ü. (1982). *Orta Dereceli Okullarda Beden Eğitimi*. İstanbul: Kayı Yayıncılık.
- Paya, M. (2007). *Makro İktisat*. (3. Baskı)İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Peck, J., and Theodore, N. (2000). Beyond Employability. Cambridge *Journal of Economics*, 24, 729-749.

- Pearce, J. L., and Randel, A. E. (2004). Expectations of Organizational Mobility, Workplace Social Inclusion and Employee Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 81-98.
- Peiperl, M., and Baruch, Y. (1997). Back to Square Zero: The Post-Corporate Career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7-22.
- Pool, L. D., and Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.
- Pulur, A., ve Tamer, K. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset Matbaa.
- Rae, D. (2007). Connecting Enterprise and Graduate Employability: Callenges to the Higher Education Culture and Cirruculum? *Education and Training*, 49, (819), 605-619.
- Rashid, T., and Raj R. (2006). Customer Satisfaction: Relationship Marketing in Higher Education E- Learning. *Innovative Marketing*, 2(3), 24-34.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 609.
- Rothwell, A., and Arnold, J. (2007). Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I., and Rothwell, F. (2008). Construction and Initial Validation of a Scale University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12.
- Rothwell, A., Jewell, S., and Hardie, M. (2009). Self-Perceived Employability: Investigating the Responses of Post-Graduate Students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161.
- Roty, R. (1999). *Education as Socialization and Individuation*. New York: Penguin Books.
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikası*. Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası. Ankara: 63.
- Scheier, M. F., and Carver, C. S. (1992). Effect of Optimism on Psychological and Physical Well-being: Theoretical Overview and Empirical Update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Sıvacı, S. (2003). Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Matematik Alan ve Meslek Bilgisi Yeterlilikleri İle Derse Yönelik Tutumları, Yayınlanmış Doktora Tezi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Skinner, E. A.(1996). A Guide to Constructs of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549-570.
- Stoeber, J., Hutchfield, J., and Wood, K.V. (2008). Perfectionism, Self- Efficacy and Aspiration Level: Differential Effects of Perfectionistic Striving and Self- Criticism after Success and Failure. *Personality and Individual Differences*, 45(4), 323-327.

- Stokes, D. T. (1996). Managing Your I. S. Career Coping with Change at the Top. *Information Systems Management*, 13(1), 76-78.
- Sullivan, S. E., and Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Sunay, H. (2009). *Spor Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Şimşek M.Ş., ve Öge H.S. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tan, H. (1992). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Tang, M., Pan, W., and Newmeyer, M. D. (2008). Factors Influencing High School Students Career Aspirations. *Professional School Counseling*, 11(5), 285-295.
- Taşmektepligil, Y., Hazar, F., Ağaoğlu, S. A., Öğreten, N., ve Terzioğlu, E. A. (2009). Beden Eğitimi ve Spor Alanı Mezunlarının İstihdam Sorunları ve Yeni İş Olanakları, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 99-118.
- Tharenau, P. (1997). Explanations of Managerial Career Advancement. *Australian Psychologist*, 32,19-28.
- Thijssen, J. G. L., and Heijden, B. I. J. M.V.D. (2003). *Employability in the Focus on Attention, in M. J. Morley, P. Gunnigle, N. Heraty, J. Pearson, H. Shiekh and S. Tiernan (Eds.), Exploring the Mosaic: Developing the Discipline*, 229-239. Dublin: Interresource Grup Limited.
- Thijssen, J. G. L., Heijden, B. I. J. M. V.D., and Rocco, T. S. (2008). Toward The Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Torlak, Ö., ve Özçelik, D. G. (2011). Marka Kişiliği Algısı ile Etnosentrik Eğilimler Arasındaki İlişki: Levis ve Mavi Jeans Üzerine Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 361-377.
- Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 1-2.
- Turgut, M., Gökyürek, B., ve Yenel, İ.F. (2004). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Bu Bölümleri Seçme Nedenleri ve Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 91-99.
- UN (United Nations). (2001). *Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network*: New York: UN, 4.

- Uysal, D. (2007). *Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Ed: Ahmet AY. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Varış, F. (1998). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Watson, M. B., and Stead, G. B. (1997). Are Career Mature Students more Committed to the Career Choice Process?. *Journal of Industrial Psychology*, 23(3), 20-21.
- Yenal, O.(1999). *Ulusların Zenginliği ve Uygarlığı-Eğitim Boyutu*. Ankara
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Yetim, A. A. (1992). Başarılı Bir Spor Yöneticisinin Özellikleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 14.
- Yetim, A. A. (2000). *Sosyoloji ve Spor*. Ankara: Topkar Matbaacılık.
- Yıldız S.M. (2005). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında İnsan Kaynaklarının Eğitim Hizmetleri Kalitesine Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı*. İstanbul.
- Yıldız, S. M. (2007). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Hizmetleri Kalitesini Etkileyen Faktörler. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 451-462.
- Yıldız, S.M., Özdağ, S., ve Yaman, Ç. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumları ve İstihdam Durumlarına Yönelik Öğrenci Algılamaları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-10.
- Yıldız, S. M., Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Destekleri, Kariyer Gelişim Olanakları ve Eğitim Sonrasında İstihdam Durumunun Öğretim Elemanları ve Öğrencilerin Görüşlerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 89-97.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K., ve Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Meslek Yüksekokulu Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges* 2 (2), 9-21.
- Yorke, M. (2004). *Encouraging the Development of Employability*. ESECT. York: 3-16
- Yücel, İ. H. (1997). *Bilim-Teknoloji Politikaları ve 21.Yüzyılın Toplumu*. (DPT)Sosyal Sektörler Koordinasyon Genel Müdürlüğü Araştırma Dairesi Başkanlığı Ankara. <http://www.dpt.gov.tr/bilim/E.T:03.01.2014>
- <http://www.laborsta.ilo.org/applv8/data/c2e.html>, Erişim Tarihi: 10.12.2013
- <http://www.eokulegitim.com/spor-yoneticiligi-bolumu-nedir-meslegi-hakkinda-bilgi/>, Erişim Tarihi: 14.11.2013

http://www.tuik.gov.tr/MetaVeri.do?tb_id=25&ust_id=8, Erişim Tarihi: 22.11.2013

<http://www.emo.org.tr>, Erişim Tarihi: 25.11.2013

<http://www.gsgm.gov.tr>, Erişim Tarihi: 03.12.2013

<http://www.eobs.cu.edu.tr>, Erişim Tarihi:10.05.2014

EKLER

EK- 1

ANKETLER

Sayın Katılımcı;

Bu anket “Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarının farklı bölümlerinin son sınıflarında öğrenim gören lisans öğrencilerinin ‘İstihdam Edilebilme Algıları’” üzerine bir araştırma yapmak için hazırlanmıştır. Anketteki hiçbir soruyu boş bırakmadan, objektif olarak cevaplandırmanız çalışmaya önemli katkılar sağlayacaktır. **Vereceğiniz cevapların üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacağını belirtir**, çalışmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Abdullah GÜMÜŞAY
Niğde Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor ABD
Yüksek Lisans Öğrencisi
abdullahgumusay@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız: _____ 2. Cinsiyetiniz: Erkek () Bayan ()
3. Üniversitenizin adı: _____
4. Bölümünüz: Öğretmenlik () Antrenörlük () 1. Öğretim ()
Spor Yönetimi () Rekreasyon () 2. Öğretim ()

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri (önergeleri), bölümünüze ve kurumunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri (önergeleri) değerlendirirken, olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İşverenler benim üniversitemden mezun olanları istihdam etmek için isteklidir.	1	2	3	4	5
2. Benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir.	1	2	3	4	5
3. İşverenler branşımdan bireyleri işe almak için özellikle bu üniversiteyi seçmektedirler.	1	2	3	4	5
4. Üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir.	1	2	3	4	5
5. Seçtiğim alan sosyal statü açısından üst sınıflarda yer alır.	1	2	3	4	5
6. Hedeflediğim kariyerdeki insanlar dış iş piyasasında çok talep görürler.	1	2	3	4	5
7. Diplomam herkesin arzuladığı kariyere ulaşmada artı bir değer olarak düşünülür.	1	2	3	4	5
8. Şu anda mezun olanlar için genellikle güçlü bir talep vardır.	1	2	3	4	5
9. Benim iş aradığım bölgede çok sayıda boş kadro vardır.	1	2	3	4	5
10. Seçtiğim alanda kolaylıkla iş fırsatları bulabilirim.	1	2	3	4	5
11. Benim sahip olduğum yetenek ve beceriler işverenlerin aradığı özelliklerdir.	1	2	3	4	5
12. İş görüşmelerimde ve elemelerde genellikle başarımdan eminimdir.	1	2	3	4	5
13. Beceri ve tecrübelerimle ilgili olduğu sürece istediğim işe girebilirim.	1	2	3	4	5

HİRS ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri (önergeleri), bölümünüze ve kurumunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri (önergeleri) değerlendirirken, olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Gerçekten sevdiğim işi yapacak bir pozisyonda olmak isterim.	1	2	3	4	5
2. Yeni beceriler geliştirme ve koyduğum hedeflerime ulaşmada kaydettiğim ilerlemeden memnunum.	1	2	3	4	5
3. Hayatta başarmak istediğim şeyler için belli hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
4. Kendimi oldukça hırslı görürüm.	1	2	3	4	5
5. Kariyer gelişimimi sürdürmemin önemli olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
6. Gelecekte ne yapacağım gerçekten önemli değildir. (Ters Soru)	1	2	3	4	5

ÜNİVERSİTEYE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri (önergeleri), bölümünüze ve kurumunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri (önergeleri) değerlendirirken, olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Arkadaşlarıma bu üniversitenin büyük bir üniversite olduğunu anlatırım.	1	2	3	4	5
2. Bu üniversitenin öğrencisi olabilmek için önerilen her türlü dersi alırım. (İngilizce hazırlık okumak gibi).	1	2	3	4	5
3. Benim değerlerimle bu üniversitenin değerleri çok benzerdir.	1	2	3	4	5
4. Başkalarına bu üniversitede olduğumu söylemekten gurur duyarım.	1	2	3	4	5
5. Bu üniversitede olmak beni çalışma şekliyle gerçekten en iyi yere getireceği hissi verir.	1	2	3	4	5
6. Bu üniversiteyi seçtiğim için şuanda aşırı derecede memnun olduğum düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. Ben bu üniversiteyi ve geleceği gerçekten önemserim.	1	2	3	4	5
8. Burası benim için mensubu olunabilecek en iyi üniversitedir.	1	2	3	4	5

EK-2
ANKET İZİN E-MAIL

From: **abdullah gümüşay** <abdullahgumusay@gmail.com>

Date: 2013-08-02 15:25 GMT+03:00

To: **Andrew Rothwell** a.t.rothwell@lboro.ac.uk

Dear Andrew, I am a master student in Nigde University in Turkey. I plannig to conduct a research about employability of the students who will graduate from School of Physical Education and Sports. While I was reviewing literature, I saw your article " Self-Perceived Employability: Construction and initial validation of scale for university students" and the scales (Self-Perceived Employability Scale, Ambition Scale and University Commitment Scale). If you give permission, I would like to use the scales (Self-Perceived Employability Scale, Ambition Scale and University Commitment Scale) which you have developed in your study. Thank you from now for your concern. I will be waiting for hearing from you.

Sincerely

Abdullah GÜMÜŞAY (Master Student)

Nigde University

School of Physical Education and Sports

Nigde / TURKEY

Gönderen: **Andrew Rothwell**

Tarih: 2 Ağustos 2013 Cuma

Konu: FW: Employability

Alıcı: **abdullah gümüşay** <abdullahgumusay@gmail.com>

Dear Abdullah, I've just realised I accidentally left an email to another student tagged on the end of this one. My apologies for that, but you see what I mean, I do get quite a few enquiries. I am grateful to you (and others!) for your interest in my work, it is much appreciated. I am happy for you to use the questionnaire. You probably came across it via the Personnel review paper which has over 100 citations but there is a lot of work apart from that. I am attaching a variety of information.

EK-3
ANKET İZİN ÜNİVERSİTE

T.C.
NIĞDE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı: 69972237/302-08-01/178

Konu: Abdullah GÜMÜŞAY' ın Tez Araştırma İzni 31/01/2014

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 22.08.2013 tarih ve 88642353/302.01/578 sayılı yazısı.

Enstitünüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Abdullah GÜMÜŞAY' ın "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilme Algısı" konulu tez çalışması kapsamında anket uygulamasının uygun görüldüğüne dair yazımız ekindeki listede kayıtlı Üniversite Rektörlüklerinin yazıları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa BAYRAK

Rektör V.

EK:

1-İlgi yazılar (11 sayfa)

1-Liste (1 sayfa)

EK-4

ÖLÇEKLERİN FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,844	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	969,981
	df	120
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
çalışmalarına bağlı olarak yüksek başarılar elde ederim	1,000	,729
en yüksek önceliğimi akademik çalışmalarına veririm	1,000	,664
işverenler benim üniversitemden mezun olanları istihdam etmek için isteklidir	1,000	,559
benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir	1,000	,575
işverenler branşımdan bireyleri işe almak için özellikle bu üniversiteyi seçmektedirler	1,000	,628
üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir	1,000	,579
benim mevkiime, mevcut olan boş kadro sayısından daha fazla insan başvuruda bulunmaktadır	1,000	,475
seçtiğim alan sosyal statü açısından üst sıralarda yer alır	1,000	,450
hedeflediğim kariyerdeki insanlar dış iş piyasasında çok talep görürler	1,000	,499
diplomam herkesin arzuladığı kariyere ulaşmada artı bir değer olarak düşünülür	1,000	,606
şu anda mezun olanlar için genellikle güçlü bir talep vardır	1,000	,654
benim iş aradığım bölgede çok sayıda boş kadro vardır	1,000	,554
seçtiğim alanda kolaylıkla iş fırsatları bulabilirim	1,000	,652
benim sahip olduğum yetenek ve beceriler işverenlerin aradığı özelliklerdir	1,000	,597
iş görüşmelerimde ve elemelerde genellikle başarımdan eminimdir	1,000	,681
beceri ve tecrübelerimle ilgili olduğu sürece istediğim işe girebilirim	1,000	,584

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	4,556	28,474	28,474	4,556	28,474	28,474	2,534	15,840
2	1,548	9,673	38,147	1,548	9,673	38,147	2,046	12,788	28,628
3	1,340	8,375	46,522	1,340	8,375	46,522	1,902	11,887	40,516
4	1,039	6,497	53,019	1,039	6,497	53,019	1,695	10,596	51,112
5	1,003	6,269	59,287	1,003	6,269	59,287	1,308	8,175	59,287
6	,888	5,550	64,837						
7	,812	5,074	69,911						
8	,735	4,595	74,505						
9	,659	4,121	78,626						
10	,595	3,716	82,342						
11	,554	3,462	85,804						
12	,525	3,279	89,084						
13	,484	3,026	92,109						
14	,464	2,902	95,012						
15	,418	2,614	97,626						
16	,380	2,374	100,000						

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
çalışmalarına bağlı olarak yüksek başarılar elde ederim					,777
en yüksek önceliğimi akademik çalışmalarına veririm	,504				,626
işverenler benim üniversitemden mezun olanları istihdam etmek için isteklidir	,677				
benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir	,689				
işverenler branşımdan bireyleri işe almak için özellikle bu üniversiteyi seçmektedirler	,738				
üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir	,697				
benim mevkiime, mevcut olan boş kadro sayısından daha fazla insan başvuru yapmaktadır				,507	,399
seçtiğim alan sosyal statü açısından üst sıralarda yer alır		,330		,474	
hedeflediğim kariyerdeki insanlar dış iş piyasasında çok talep görürler				,668	
diplomam herkesin arzuladığı kariyere ulaşmada artı bir değer olarak düşünülür	,301			,675	
şu anda mezun olanlar için genellikle güçlü bir talep vardır			,716		
benim iş aradığım bölgede çok sayıda boş kadro vardır			,696		
seçtiğim alanda kolaylıkla iş fırsatları bulabilirim			,737		
benim sahip olduğum yetenek ve beceriler işverenlerin aradığı özelliklerdir		,690			
iş görüşmelerimde ve elemelerde genellikle başarımdan eminimdir		,774			
beceri ve tecrübelerimle ilgili olduğu sürece istediğim işe girebilirim		,732			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,839	
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square		854,107
df		91
Sig.	,000	

Communalities

	Initial	Extraction
işverenler benim üniversitemden mezun olanları istihdam etmek için isteklidir	1,000	,563
benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir	1,000	,521
işverenler branşımdan bireyleri işe almak için özellikle bu üniversiteyi seçmektedirler	1,000	,636
üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir	1,000	,602
benim mevkiime, mevcut olan boş kadro sayısından daha fazla insan başvuru yapmaktadır	1,000	,417
seçtiğim alan sosyal statü açısından üst sıralarda yer alır	1,000	,429
hedeflediğim kariyerdeki insanlar dış iş piyasasında çok talep görürler	1,000	,494
diplomam herkesin arzuladığı kariyere ulaşmada artı bir değer olarak düşünülür	1,000	,597
şu anda mezun olanlar için genellikle güçlü bir talep vardır	1,000	,648
benim iş aradığım bölgede çok sayıda boş kadro vardır	1,000	,547
seçtiğim alanda kolaylıkla iş fırsatları bulabilirim	1,000	,653
benim sahip olduğum yetenek ve beceriler işverenlerin aradığı özelliklerdir	1,000	,611
iş görüşmelerimde ve elemelerde genellikle başarımdan eminimdir	1,000	,695
beceri ve tecrübelerimle ilgili olduğu sürece istediğim işe girebilirim	1,000	,550

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	4,291	30,652	30,652	4,291	30,652	30,652	2,355	16,824
2	1,353	9,661	40,313	1,353	9,661	40,313	2,014	14,389	31,213
3	1,300	9,286	49,599	1,300	9,286	49,599	1,941	13,863	45,076
4	1,017	7,265	56,865	1,017	7,265	56,865	1,650	11,789	56,865
5	,900	6,429	63,293						
6	,812	5,800	69,093						
7	,764	5,457	74,550						
8	,662	4,727	79,278						
9	,602	4,300	83,577						
10	,528	3,771	87,349						
11	,492	3,517	90,866						
12	,474	3,388	94,254						
13	,424	3,030	97,284						
14	,380	2,716	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
işverenler benim üniversitemden mezun olanları istihdam etmek için isteklidir	,707			
benim için bu üniversitenin statüsü iş ararken önemli bir değerdir	,690			
işverenler branşımdan bireyleri işe almak için özellikle bu üniversiteyi seçmektedirler	,746			
üniversitem benim çalışma alanımda büyük bir itibara sahiptir	,724			
benim mevkiime, mevcut olan boş kadro sayısından daha fazla insan başvuru yapmaktadır				,581
seçtiğim alan sosyal statü açısından üst sıralarda yer alır		,311		,440
hedeflediğim kariyerdeki insanlar dış iş piyasasında çok talep görürler				,653
diplomam herkesin arzuladığı kariyere ulaşmada artı bir değer olarak düşünülür				,662
şu anda mezun olanlar için genellikle güçlü bir talep vardır			,726	
benim iş aradığım bölgede çok sayıda boş kadro vardır			,674	
seçtiğim alanda kolaylıkla iş fırsatları bulabilirim			,747	
benim sahip olduğum yetenek ve beceriler işverenlerin aradığı özelliklerdir	,730			
iş görüşmelerimde ve elemelerde genellikle başarımdan eminimdir	,798			
beceri ve tecrübelerimle ilgili olduğu sürece istediğim işe girebilirim	,710			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HIRS ÖLÇEĞİ

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,766	
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square		273,638
df		15
Sig.	,000	

Communalities

	Initial	Extraction
gerçekten sevdiğim işi yapacak bir pozisyonda olmak isterim	1,000	,334
yeni beceriler geliştirme ve koyduğum hedeflerime ulaşmada kaydettiğim ilerlemeden memnunum	1,000	,452
hayatta başarmak istediğim şeyler için belli hedeflerim vardır	1,000	,537
kendimi oldukça hırslı görürüm	1,000	,422
kariyer gelişimimi sürdürmemin önemli olduğunu düşünürüm	1,000	,527
gelecekte ne yapacağım gerçekten önemli değildir	1,000	,295

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Compo nent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,566	42,767	42,767	2,566	42,767	42,767
2	,873	14,549	57,316			
3	,836	13,929	71,246			
4	,675	11,246	82,491			
5	,596	9,933	92,424			
6	,455	7,576	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ÜNİVERSİTEYE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,913	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	950,221
	df	28
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
arkadaşlarıma bu üniversitenin büyük bir üniversite olduğunu anlatırım	1,000	,567
bu üniversitenin öğrencisi olabilmek için önerilen her türlü dersi alırım. (İngilizce hazırlık okumak gibi)	1,000	,445
benim değerlerimle bu üniversitenin değerleri çok benzerdir	1,000	,572
başkalarına bu üniversitede olduğumu söylemekten gurur duyarım	1,000	,735
bu üniversitede olmak beni çalışma şekliyle gerçekten en iyi yere getireceği hissi verir	1,000	,608
bu üniversiteyi seçtiğim için şuanda aşırı derecede memnun olduğum düşünüyorum	1,000	,657
ben bu üniversiteyi ve geleceği gerçekten önemserim	1,000	,391
burası benim için mensubu olunabilecek en iyi üniversitedir	1,000	,545

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,519	56,493	56,493	4,519	56,493	56,493
2	,747	9,341	65,834			
3	,666	8,323	74,157			
4	,542	6,778	80,935			
5	,471	5,881	86,816			
6	,413	5,165	91,981			
7	,366	4,575	96,556			
8	,276	3,444	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Abdullah GÜMÜŞAY
Doğum Yeri ve Tarihi : Karaisalı 1979
Medeni Hali : Evli, 2 Çocuk Sahibi
İletişim Bilgileri : abdullahgumusay@gmail.com
0505 673 69 82 (GSM)

EĞİTİM

1984-1989 İlköğretim- Kuzgun Köyü İlkokulu
1993-1999 Orta Öğretim, Lise- Karaisalı İmam Hatip Lisesi
1999-2003 Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü
2010-2014 Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dal Yüksek Lisans Programı

İŞ DENEYİMİ

2005-2009 75.Yıl Ş. Ü. M. Erdem Çok Programlı Lisesi (Beden Eğitimi Öğretmeni) Çamardı / NİĞDE
2009-2010 Ulukışla Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi (Beden Eğitimi Öğretmeni) Ulukışla / NİĞDE
2010-2011 Ulukışla 75.Yıl Anadolu Lisesi (Kurucu Müdür Yardımcısı) Ulukışla / NİĞDE
2011-2013 Kemalpaşa İlköğretim Okulu (Okul Müdürü) Ulukışla / NİĞDE
2013- Ulukışla Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi (Beden Eğitimi Öğretmeni) Ulukışla / NİĞDE

YABANCI DİL

İngilizce YDS: 60

Abdullah GÜMÜŞAY

Haziran, 2014

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN
İSTİHDAM EDİLEBİLME ALGISI**