



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİNE İLİŞKİN EĞİTİM VEREN
KURUMLARDAKİ ÖĞRENİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMALI OLARAK
İNCELENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İhsan ĞTC

DANIŞMAN

Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL

2020-LEFKOŞA



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİNE İLİŞKİN EĞİTİM VEREN
KURUMLARDAKİ ÖĞRENİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMALI OLARAK
İNCELENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İhsan ĞTC

DANIŞMAN

Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL

2020-LEFKOŞA

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
TEZ ONAYI
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Bu çalışma jüri tarafından Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Caner AÇIKADA
Lefke Avrupa Üniversitesi

Danışman : Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL
Yakın Doğu Üniversitesi

Üye : Yrd. Doç. Dr. Osman EMİROĞLU
Yakın Doğu Üniversitesi

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca onaylanmış ve Enstitü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hüsnü Can BAŞER
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

İhsan Üğütücü

ÖNSÖZ

Evrensel konjonktüründe yaşanan ekonomik dalgalanmalar bilindiği gibi işsizlik ve istihdam sorununa dönüşüp, içinde bulunduğumuz pandemi (Covid-19) döneminden kaynaklı ekonomik belirsizliklerle de özellikle ülkemizde en büyük problemlerden biri olmuştur.

Bu araştırmanın ekonomik bir yapılanma olarak önemli yatırımlara ulaşan spor sektörünün ana hatlarını oluşturan Beden Eğitimi ve Spor bölümünde eğitim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algı kapasitelerinin tespit edilip karşılaştırmalı olarak incelenmesi ve istihdam edilebilirlik algılarında farklılık yaratabilecek etkilerin bulunması amacıyla yapılmıştır. Çalışmam boyunca bana her konuda yardımcı ve destek olan müthiş insan Doç. Dr. Nazım Serkan Burgul'a, araştırmanın gelişiminde takipte bulunan ve ilgilenen Yrd. Doç. Dr. Osman Emiroğlu'na tezimin şekillenmesinde hiçbir yardımını ve ilgisini esirgemeyen değerli Öğr. Üyesi Kemal Sanıvar'a, Lefke Üniversitesi anket ve istatistiklerin toplanmasındaki çok içten davranıp benim ile birebir ilgilenen değerli bölüm başkanı Prof. Dr. Caner Açıkkaday'a, Girne Amerikan Üniversitesindeki araştırmama izin konusundaki yaklaşımından dolayı Prof. Dr. Mustafa Ferit Acar'a, araştırmamda hiç bir yardımı esirgemeyen bana her konuda yardımcı olan Öğr. Üyesi Kenan Güvensoy'a, bana içtenlikle hep destek olan Beyza Çelik'e içtenlikle minnettarlığımı sunar, sonsuz teşekkür ederim.

05.06.2020

İhsan Üğütücü

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI

BEYAN.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar DİZİNİ.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	x

1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Araştırmanın Hipotezleri.....	4
1.5 Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
2. GENEL BİLGİLER.....	7
2.1 Eğitimin Tanımı.....	7
2.1.1 Eğitimin ve beden eğitiminin amaçları.....	9
2.2 Spor Bilimleri Fakültesi.....	9
2.2.1 Beden eğitimi ve spor öğretmenliği.....	11
2.2.2 Beden eğitimi öğretmenin nitelikleri.....	13
2.2.3 Beden eğitimi öğretmenin yeterliliği.....	15
2.3 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Fakültesi.....	15
2.4 Antrenörlük Bölümü.....	16
2.5 Rekreasyon Bölümü.....	17
2.6 Spor Yöneticilik Bölümü.....	18
2.7 İstihdam Kavramı.....	19
2.7.1 Tam istihdam.....	20
2.7.2 Eksik istihdam.....	20
2.7.3 Aşırı istihdam.....	22
2.8 İstihdam Teorileri.....	23

2.8.1 Klasik istihdam	23
2.8.2 Say mahrec	24
2.8.3 Faiz teorisi	25
2.8.4 Ücret teorisi	26
2.8.5 Modern istihdam	27
2.8.6 Marksist istihdam teorisi	29
2.8.7 Keynesyen istihdam teorisi.....	29
2.8.8 Monetarist istihdam teorisi	30
2.8.9 Arz yanlı istihdam teorisi	32
2.8.10 Yapısalcı istihdam teorisi	33
2.9 İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik	34
2.9.1 İstihdam edilebilirlik algısı nedir	35
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	37
3.1 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	37
3.2 Veri Toplama Aracı	37
3.3 Verilerin Analizi	38
4. BULGULAR.....	40
4.1. Tanıtıcı Bilgiler.....	40
4.2. İstihdam Edilebilirlik Ölçeğine İlişkin Bulgular	41
4.3. Hırs Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	45
4.4. Üniversiteye Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular	47
4.5. İstihdam Edilebilirlik, Hırs ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki	50
5. TARTIŞMA	52
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
6.1 SONUÇ	56
6.2 ÖNERİLER	56
KAYNAKCA.....	58
EKLER.....	68

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri	40
Tablo 4.2. Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları.....	41
Tablo 4.3. Öğrencilerin yaş grubuna göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	41
Tablo 4.4. Öğrencilerin cinsiyetine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	42
Tablo 4.5. Öğrencilerin üniversitelerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	43
Tablo 4.6. Öğrencilerin bölümlerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	44
Tablo 4.7. Öğrencilerin Hırs Ölçeği puanları	45
Tablo 4.8. Öğrencilerin yaş grubuna göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	45
Tablo 4.9. Öğrencilerin cinsiyetine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	45
Tablo 4.10. Öğrencilerin üniversitelerine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.11. Öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	47
Tablo 4.12. Öğrencilerin Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları.....	47
Tablo 4.13. Öğrencilerin yaş grubuna göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	48
Tablo 4.14. Öğrencilerin cinsiyetine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	48
Tablo 4.15. Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	49
Tablo 4.16. Öğrencilerin bölümlerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	49
Tablo 4.17. Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	50

KISALTMALAR

BES	:Beden Eğitimi ve Spor
BESYO	:Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
GAÜ	:Girne Amerikan Üniversitesi
DPÖ	:Devlet Planlama Örgütü
HÖ	:Hırs Ölçeği
İEÖ	:İstihdam Edilebilirlik Ölçeği
KKTC	:Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
LAÜ	:Lefke Avrupa Üniversitesi
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
ÜBÖ	:Üniversiteye bağlılık Ölçeği
YDÜ	:Yakındoğu Üniversitesi
YÖK	:Yüksek Öğretim Kurulu
PISA	:Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
TIMMS	:Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması
PIRLS	:Uluslararası Okuma Becerilerinde Gelişim Projesi

Spor Bilimlerine İlişkin Eğitim Veren Kurumlardaki Öğrenim Gören Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Algılarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi ve Değerlendirilmesi

Öğrencinin Adı: İhsan ÜĞÜTÜCÜ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nazım Serken BURGUL

Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor

ÖZET

Bu çalışma, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını belirlemek ve karşılaştırmalı olarak incelenmesi amacı ile yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama yöntemi ile uygulanmış, araştırmanın sonuçları ve istatistikleri yüz yüze yapılan anket yolu ile toplanmıştır. Araştırmanın içeriği, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'de bulunan üç üniversitenin Spor Bilimlerinde eğitim görüp farklı bölümlerde öğrenim gören 1179 öğrenciye anketler elden verilerek bu çalışma yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, ilk bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde “İstihdam Edilebilirlik Ölçeği” (İEÖ), üçüncü bölümde “Hırs Ölçeği” (HÖ), dördüncü bölümde ise “Üniversiteye Bağlılık Ölçeğinden” (ÜBÖ) oluşan bir anket uygulanmıştır. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesinde, beş puanlı Likert tipi (1- hiç katılmıyorum - 5 - tamamen katılıyorum) bir ölçekten yararlanılmıştır. 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) yapılmıştır.

Çalışma sonucunda anket katılımcıları arasındaki bölüm, yaş ve cinsiyet gruplarına göre istihdam edilebilirlik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamasına karşın, katılımcıların bulunduğu üniversiteler arasında anlamlı sonuçların olduğu gözlenmiştir. Hırs ölçeğinde de yaş ve cinsiyet gruplarında anlamlı farklılıklar gözlenmemesine rağmen, bölüm ve üniversiteler arasında antrenörlük bölümü ve A üniversitesinin diğer değerlendirilen bölüm ve üniversitelere göre daha

yüksek istatistiksel bir değere sahip olduğu göze çarpmaktadır. Üniversiteye bağlılık ölçeğinde ise üniversite, bölüm ve yaş gruplarına göre katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmamasına karşın kadın katılımcıların üniversite bağlılık durumlarının karşıt cinsiyete kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda ayrıca istihdam edilebilirlik, hırs ve üniversiteye bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor Bilimleri, Eğitim, İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik

Evaluation and Evaluation of Employable Perceptions of Students Learning in Sports Sciences in Educational Institutions

Student's Name: İhsan ÜĞÜTÜCÜ

Advisor: Doç. Dr. Nazım Serken BURGUL

Department: Physical Education and Sports

ABSTRACT

This study was carried out to determine the employability perceptions of students of Physical Education and Sports Department and to examine them comparatively. The research was applied with relational screening method, the results and statistics of the research were collected through a face-to-face survey. This study was carried out by giving surveys to 1179 students studying in the Sport Sciences of three universities in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) and studying in different departments. As a data collection tool, a questionnaire consisting of personal information in the first section, “Employability Scale” (ISI) in the second section, “Ambition Scale” (MCI) in the third section, and “University Commitment Scale” (MCQ) was applied in the fourth section. A five-point Likert type scale (1- disagree - 5 - fully agree) was used to evaluate the expressions in the scale. In order to test the hypotheses of the research, besides descriptive statistics such as arithmetic mean, standard deviation, and frequency / percentage, normal distribution (Kolmogorov-Smirnov) test, variance homogeneity test (Levene's homogeneity test), t-test (Mann-Whitney U), multiple variance analysis (Manova) test, explanatory factor analysis and relationship test (Pearson's correlation test) were performed.

As a result of the study, although there were no statistically significant differences in the employability status among the survey participants according to the department, age and gender groups, it was observed that there were significant results among the universities where the participants were present. Although there are no significant differences in age and gender groups in the ambition scale, it is striking that the department and the university have a higher statistical value among the departments

and universities compared to other evaluated departments and universities. On the scale of commitment to the university, there was no significant difference between the participants according to the university, department and age groups, but it was seen that the university commitment status of the female participants was higher than the opposite gender. As a result of the analysis, a positive relationship was found between employability, ambition and commitment to university.

Keywords: Sport Sciences, Education, Employment and Employability

1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1 Problem Durumu

Ülkemizde spor bilimleri ve benzeri bölümlerden mezun olanların sayısı artmaktadır, buna karşın istihdam alanının darlığının bireylerde gelecek kaygısına yol açtığı söylenebilir (İlgar ve Cihan, 2019). Üniversite dönemini, öğrencilerin gelecek beklentisi açısından kaygılarının doruğa ulaştığı dönem olduğunu bilinmektedir (Bulut, 2004). Üniversite öğrencilerinin tecrübe ettiği bu kaygının sebeplerinin mezun olduktan sonra istihdam kaygısı olduğu görülmüştür (Çakmak ve Hevedanlı, 2005).

İstihdam edilebilirlik üniversitelerden yeni mezun olan gençlerin özgüvenlerinin gelişimi, sosyoekonomik düzeylerinin artması ve buna bağlı motivasyonlarının üst düzeye çıkarılmasının açısından önem arz etmektedir. Çünkü işsiz kaldıkları zaman kendilerini faydasız hissettikleri ve bunun sonucunda strese bağlı bazı fizyolojik, psikolojik ve ailevi sorunlar ile karşılaşmaları muhtemeldir (Yıldırım ve ark., 2019). 1980’li senelerin sonlarına doğru lisans eğitimi önemli bir konuma ulaşmıştır. Üniversite ve mezun öğrencilerin sayılarındaki artış ile istihdam sorununun çoğalması, gençlerin istihdam kaygılarının da orantılı olarak yükselmesine neden olmuştur (Gümüşay, 2014).

Arz talep konusundaki endüstriyel durum ve değişkenler ile ilgili (Loo ve Sanders, 2004) yılında çalışma yapmıştır (Hillage ve Pollard, 1998) yılında yaptıkları bir çalışmada ise bireysel yetenekler ve dış ve iç piyasalar alanında arz talep etkenleri ile ilgilidir.

Rothwell ve Arnold bireylerin iş başı yaptıkları alanları istihdam çerçevesi içerisinde araştırmışlardır (Rothwell ve Arnold, 2007). 1990’lı yıllardan sonra, özellikle Avrupa’da, lisan eğitimi gören birçok mezun öğrencinin işsizlik problemi yaşaması durumu ortaya çıkmıştır. Rothwell ve Herbert, (Rothwell ve Herbert, 2008).

Yine Rothwell ve arkadaşları (Rothwell ve ark., 2009) yaptıkları bir çalışmada ekonomi üniversitesinde okuyan doktora öğrencilerinin istihdam durumları dikkat

çekmişlerdir. Bu araştırmanın sonucunda doktora öğrencilerinin alan ve üniversiteye bağlılığın istihdam edilebilirlik bakımından yüksek olduğu görülmüştür.

Hinton (2012), kişilerin iş hayatı ile ilgili beklentileri ve istihdam ilişkisi incelemişler, istihdam alanında başarı ile yaşın etkisini araştırmışlardır (Heijden ve ark, 2009).

Nabi, erkek ve kadın bireylerin istihdam alanındaki durumları, iş alanlarındaki başarı durumları ve sosyal statü durumları ile ilgili ilişki üzerine yaptıkları incelemede insan ilişkileri ve insan kaynakları üzerindeki önemi de ortaya çıkarmıştır (Nabi, 2001). Literatüre bakıldığında Türkiye de yapılan bazı çalışmalarda önemli olanlar ise (Yıldız ve Tüfekçioğlu 2008) yaptıkları bir çalışmada Beden Eğitimi ve Spor (BES) kurumlarındaki öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları

Taşmektepligil ve arkadaşlarının BES kurumlarındaki mezun durumundaki öğrencilerin istihdam algıları ve iş imkanları üzerine yapılan çalışma konu ile ilgili önemli bir yere sahiptir (Özen, 2011). Rekreasyon bölümündeki mezun konumunda bulunan öğrencilere istihdam algıları ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Turgut ve arkadaşlarının yaptıkları bir çalışmada BES kurumlarında bulunan antrenörlük ve yöneticilik bölümü, alan seçme ve mezun olduktan sonra iş beklentileri üzerinedir. Kırımioğlu yaptığı bir çalışmada Türkiye’de bulunan BESYO larda ki öğrencilerin istihdam problemleri ve kaygı düzeyleri incelenmiştir. Yine Yıldız ve Tüfekçioğlu BESYO’lardaki öğrenim gören öğrencilerin, eğitim refahı, kariyer planlama ve kariyer ilerleme imkanları ve mezuniyet sonrası istihdam algıları durumları incelenmiştir.

Ardahan (2010), Spor Yöneticiliği alanında eğitim gören ve mezun olmuş öğrencilerin alan tercihi ve aldıkları eğitim hakkındaki fikirlerinin değerlendirdiği çalışması ve konu aydınlatıcıdır.

Kozak ve Dalkıranoglu, insan ilişkileri ve kaynakları ile ilgili, mezun olan ve mezun durumdaki öğretmen adaylarının kariyer algıları üzerine çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmada kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre bölüm ve üniversitelerine bağlılık değerlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çağımızda markalaşmanın önemli bir yeri olması ve markalaşma periyodu,

üniversitelerin kalite ve marka olma istekleri (Aysen ve ark., 2012) tarafından gerçekleştirilen, üniversitelerdeki marka durumunun ortaya çıkarılması hakkındaki çalışma, dikkat çekici bir çalışmadır.

Köse, Yaptığı bir çalışmada BES üzerinde artan talep ve istek üzerine öğrenim gören kişilerin bağlılıklarına dikkat çekmiştir. (Kırımoğlu, 2010) yaptığı bir çalışmada üniversitelerin çoğalması ile üniversitelerinde eğitim gören öğrencilerin bulundukları üniversitelere sadakatlerine vurguda bulunmuştur DPÖ'nün 2019 yılında KKTC'de yaptığı bir araştırmada Spor Bilimleri ve Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümlerinin İstihdam fazlası olarak tanımlamıştır (DPÖ, 2019).

1.2 Araştırmanın Amacı

Çağımızda "İstihdam Edilebilirlik" global bir problem olmak ile birlikte ülkemizde de karşılaşılan en büyük problemlerden biri olarak gözükmektedir. Hızla ilerleyen sanayileşme, büyüyen kentleşme, bireylerin rekreasyon imkanlarının artışı gibi durumların etki yaptığı toplumsal değişim bu alanda istihdam durumuna yapısal olarak farklılıklar kazandırmıştır. Spor sektöründeki yoğun ve hızlı gelişme bu durum ile hassas bir yapı oluşturmuştur. Ülkemizde de yoğun ilgi görmeye başlayan Spor Bilimleri içerisinde birden fazla öğretim veren bölüm bulunmaktadır. Bu bölümler içerisinde bulunan öğretmen adaylarının beklenti düzeyleri, hırsları, eğitim aldıkları alan ve üniversitenin marka gücü, üniversiteye bağlılık dereceleri, iş bulma açısından çok önemli bir statü haline gelmiştir. Tüm bunlardan hareket ile bu çalışmada birden farklı alanda BES öğrenimi gören öğrencilerin iş bulabilme algı düzeyleri, iş alanı hakkında istekleri ve ileride yapacakları iş ile ilgili bireysel yeterlilik olarak kendilerini nerde gördükleri, hırs bakımından ne durumda oldukları ve bitirecekleri üniversiteye olan bağlılık oranlarının karşılaştırmalı olarak istihdam edilebilirliğe etkisini ve katkısını incelemek amaçlanmıştır.

1.3 Araştırmanın Önemi

İstihdam, bir ulusta bulunan ve sahip olunan çalışma gücünün ekonomik şartlar çerçevesinde, devamlı bir halde işler durumda bulunmasıdır. İş alanında ki işler halde bulunmama durumu "İşsizlik" sorununu beraberinde getirmiştir. Bireylerin üretim ve tüketim isteklerinden dolayı ortaya çıkabilecek, iş gücünün istihdamının çalışır halde olmadığı ya da çalışma imkanı için zemin oluşmadığı periyotlarda işsizlik

problemini gün yüzüne çıkarmıştır. Bir çalışan istihdam halinde bulunduğu zamanda bu durum sadece hayatta kalmak için yapılan bir eylem değil aynı zamanda sosyalleşme ve zihin sağlığını koruma anlamına da gelir. İstihdama geniş açıdan bakacak olursak, istihdam halinde bulunan bir kişi maddi gelir sağlarken aynı zamanda iş alanında bir saygınlığa ulaşarak, kendini geliştirme imkanı yakaladığından dolayı ruhsal doyuma da ulaşır (Özdemir, ve ark., 2006).

DPÖ'nün 2018-2019 yılında ki istatistiksel çalışmalarında Spor Bilimleri alanında bulunan bölümlerin ihtiyaç fazlası olarak belirtildiği görülmektedir. Bahsi geçen bu araştırma KKTC'deki üniversitelerin spor sektörü ile ilgili bölümlere öğrenci alırken sektördeki istihdam fazlasını gözler önüne sermektedir. Sektör ile ilgili yaşanan istihdam sıkıntıları ise kişilerde ciddi kaygı problemlerine yol açmaktadır. Bu çalışma KKTC'deki Spor bilimi fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin istihdam algıları ile ilgili yapılmış ilk çalışmadır. Literatür de birçok çalışma ile irdelenen bir konu olsa da KKTC'deki durumu ortaya koyacak bir çalışma bulunmamaktadır. Buradan hareket ile, spor bilimine ilişkin eğitim veren kurumlardaki öğrenim gören öğrencilerin istihdam algı ve kaygılarının karşılaştırılmalı olarak incelenmesi, değerlendirilmesi önemini taşıırken ayrıca BES in kapladığı yer bakımından istihdam yapılmasında bulunması ve öğretmen adaylarının istihdam edilebilirlik seviyelerinin belirlenmesi bakımından bu çalışma önem teşkil etmektedir.

1.4 Araştırmanın Hipotezleri

1. Öğrencilerin yaşları, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları arasında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
2. Öğrencilerin cinsiyetleri, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark vardır $H^1=$
3. Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversite, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik anlamlı bir fark vardır $H^1=$

4. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları anlamlı bir fark vardır $H^1=$
5. Öğrencilerin yaş grubuna göre hırs ölçeği algıları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
6. Öğrencilerin cinsiyetine göre hırs ölçeği algıları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
7. Öğrencilerin üniversitelerine göre hırs ölçeği algıları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
8. Öğrencilerin bölümlerine göre hırs ölçeği algıları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
9. Öğrencilerin yaş gruplarına göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
10. Öğrencilerin cinsiyetine göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
11. Öğrencilerin üniversitelerine göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
12. Öğrencilerin bölümlerine göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında anlamlı bir fark vardır $H^1=$
13. Öğrencilerin üniversitelerine göre kendine ve çalışma alanına güven, üniversite ve bölümün marka gücü alana dair iş fırsatları, hırs ölçeği, üniversiteye bağlılık ölçeği inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark vardır $H^1=$

1.5 Araştırmanın Varsayımları

Ankete katılan öğretmen adaylarının, cevap vermekte kendilerini rahat hissetmedikleri bölümleri atlayabilecekleri bilgisi kendilerine verildiğinden samimi ve kendileri hakkında en doğru seçeneği yansıttığı cevapları işaretledikleri varsayılmıştır.

1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu bölümde bu çalışma süresinde karşılaşılan zorluklar ve araştırmanın sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1. Çalışmada korona virüsünden dolayı GAÜ üniversitesinde veri toplamı istenilen adete ulaşamamıştır,
2. Herhangi bir bölümde 2. öğretim olmadığı için çalışmaya bu seçenek eklememiştir,
3. Bu çalışmada 3. şahıslar tarafından kullanılmaması adına anket katılımcıların isim soyisim ve ilgili üniversite adları gizli tutulmuştur.
4. KKTC'deki bulunan bütün spor bilimleri üniversiteleri çalışmamızda yer alması planlanmıştır. Ancak diğer bölgelerdeki üniversitelerin bölüm ve öğrenci sayılarındaki eksikliklerden dolayı Lefke , Lefkoşa ve Girne olmak üzere Spor Bilimlerinde bulunan 4 bölümün hepsine sahip olan ve öğrenci sayılarının fazla bulunduğu üniversitelere uygulanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Eğitimin Tanımı

Eğitimin ilk kuralı mutluluktur; sağlık, erdem ve öğretimdir. Her insan olmazsa olmaz olan bu dört kuralı benimsemeli ve hayatına bir yol olarak görmelidir (Okçabol, 2005). Konfüçyüs'e göre eğitimin gayesi, "Erdemli vatandaş ve yönetici yetiştirmek"; Eflatun'a göre "Beden ve ruh kabiliyeti olan kişiye erdem katmaktır", Jullien'e göre ise eğitim, insan yaşamının gayesine uygun olmalıdır.

Eğitim, insanoğlunun yeryüzündeki ilk zamanlarından günümüze gelen uzun bir süre diliminden beri mevcuttur. Fakat eğitim günümüzün şartları ve gelişen sosyal, ekonomik, kültürel, öğretim, teknoloji ile birlikte değişime uğramıştır. Bu değişimler birçok alanda gelişmeye sebep olurken, gelişen alanlarda etkileşime girdiği çevreler ile büyümeye başlamıştır. Bu döngü gelişimini devam ettirmektedir ve dünyanın kanunu olan eğitim, insanoğlu yeryüzünde oldukça varlığını ve ilerlemesini sürdürecektir. İnsanlığın ilk günlerinde eğitim, hayatta kalabilme, avlanma ya da tehlikelerden kendilerini sıyrabilme özelliklerini geliştirirken, modern dünyada sağlıklı ve kaliteli yaşam, kültürel boyutta gelişim, daha fazla sosyalleşme ve bazen de sosyal statü olarak üstünlük sağlama çevrelerinde ortaya çıkmaktadır. (Özmen, 2013). Etrafındaki başka insanlarla kurulan iletişim ve etkileşim sonucu insanın sosyal özellikleri gelişirken, içinde yaşanılan toplumun kültürü ile etkileşim sonucunda insan kültürel boyutta farklılıklar yaşamaya başlar. Bu süreç insanoğlunun doğumdan ölüme kadar olan yaşamında sosyalleşme ile devam ederek toplum ile birlikte bir statü kazanmaya başlar. Hayatını devam ettirebilmek zorunda olduğu için, gelenek, görenek, örf, adet, inanç, değer gibi kültürel yapı taşlarını bireylerine aktarmak için çaba sarf ederler. Kültürleme isteyerek ya da istemsiz yapılabilir okulda, ailede, toplumda yani her ortamda oluşabilir. Kültürlemenin bilinçli ve istemli olarak yürütülen dalı eğitimidir.

Türkiye de eğitim ile ilgili gelişim sağlama yoğunlaşması 1. Dünya savaşından sonrası başlamıştır. 1933 eğitim reformu ile farklı ülkelerden getirilen öğretim üyeleri, Türkiye'de büyük değişimlere gidilmiş ve bunların sonuçları o dönemin hükümetine

sunulmuştur (Çelebi, 2006). Dünyada bilim, teknoloji, ekonomik, sosyal vb. kollarla devam eden büyük ilerlemeler eğitim alanında da değişimleri yanında getirmiş ve bunun sonucunda öğrenme-öğretme bakışında da ilerlemeler görülmüştür. Bu alanlardaki revizyonlara sadık kalabilmek, dünya üzerindeki ilerlemiş ya da ilerlemekte olan ülkelerin ortak hedefidir. Bu durumlar dışında ülkelerin iç yapılarına bağlı olan çeşitli problemler de eklenince (örneğin ülkemiz için PISA, TIMSS, PIRLS vb. uluslararası sınavlarda alınan sonuçların başarısız olması) eğitim ve çevresindeki değişimler kaçınılmaz hale gelmiştir. Ortaya çıkan bu ve bunun gibi sorunlardan dolayı ülkemizde seneler boyu kendini tekrar eden eğitim programları üzerinde köklü değişimlere gidilmesi kararına varılmıştır.

Bununla birlikte eğitim yapımızda, bireylerin olmasını istedikleri yetenek, niteliklerin de köklü yapılanma ve farklılıklar gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan bu tabloda yapılandırmacılık kuramına dayalı değişiklikler (merkezinde öğrencinin bulunduğu, eğitim öğretimin öğrenci farklılıklarına ve yeteneklerine göre değerlendirildiği vb.) uygulanmıştır. Bundan dolayı, öğretmen merkezli ve öğrencinin 2. planda kaldığı geleneksel bir eğitimden, öğrencinin merkezin içerisinde ve eğitimin ana hatlarını oluşturduğu, dolayısıyla öğrencinin öğrenme ve yeteneklerinin sergileyebileceği alanları, yeniden öğrenciyi merkeze koyarak düzenleyip, öğretmenin klasik öğretici yapısından yol gösterici yapısına getirilmesi ile pekiştirilmiştir. Ayrıca, bu gelişimler ile birlikte öğrenim gören kişilerin sorgulayıcı ve özgün düşünme, sosyal iletişim, problemi kavrama ve çözme, araştırma, karar alma, girişimcilik ve bilgi teknolojilerini verimli şekilde kullanma ile birlikte becerilerinin geliştirilmesi de hedeflenmiştir. Bu bakımdan genel kapsamda eğitimle alakalı olarak başlıklar altında toplanan maddeler, toplumsal kurumlar, sosyal tabakalar, sosyal yeterlilik ve roller, sosyal yaşam, sosyal değişim, eğitim kuralları, eğitim planlaması, iş alanları, kültür, hukuk gibi alanlardır.

Eğitim ile ilgili yeni anlayışta öğretmen öğrenci ilişkilerinde, öğretmen her öğrencinin geçmişini ve kişisel özelliklerini dikkate almakta ve onları eğitim ve öğretimin en temel noktasına oturtmaktadır. Bu düşüncede farklılıklar benimsenip dışlanmadığı için öğretim çeşitlendirilmektedir. Buna bağlı olarak da öğrencilerden istenilenler de çeşitlenmektedir. Çağımız öğretmenlerinin kabulcü, yapıcı farklılıklara yaklaşımı daha sıcak yetiştirilmesi ve bu konulara uyum sağlaması en önemlisidir.

Eğitim alanında bu düşünce çok kültürlü eğitim ya da kültürlerarası eğitim olarak adlandırılmaktadır (Özmen, 2013). Eğitimin ilk basamakları olan ilk ve orta öğretimin en önemli amacı öğrencileri sosyal yaşantıya hazırlamaktır. İlk ilkenin öğrencilere ana bilgi ve beceriler kazandırılması olmalıdır. Öte yandan ülkemizde eğitimin istenen seviye kalitede olmadığı bilinmektedir. Bu sorunsalın arkasında getirdiği en büyük problemin nitelikli eğitim yetersizliği ile bağdaştığı fark edilmektedir (Okutan, 2003).

2.1.1 Eğitimin ve beden eğitiminin amaçları

Türk Eğitim sisteminin ilk yapılandırıldığı dönemlerden bu yana eğitimin amacı, bilginin öz yapısı, kurumların işletiliş biçimi ve değerleri, liderlik tanımı bu konudaki temel kabullenilmekteydi (Yüksel, 2005). Eğitimin en büyük etkilerinden birisi ise kişisel gelişimdir, geniş olarak bakıldığında ise ekonomik ve sosyal kalkınmayı da sağladığı söylenebilir (Hoşgörür ve Gezgin 2005). Beden Eğitimi Sağlık ve Spor Dersi Öğretim Programının amacı; fiziksel ve zihinsel olarak aktif, egzersizi hayatının bir parçası olarak gören, problemler karşısında yapıcı olan, sorumluluk almaktan çekinmeyen, kalabalık gruplar ile hareket edebilen, öz gelişiminde ki yeteneklerini kullanan, katılımcı, birlik hareket ilkesini egzersiz ve spor ile hayata geçirip, sağlıklı yaşam ilkesini ve sporun evrensel değerlerini özümsemiş, çok yönlü spor ve aktivitelere karşı pozitif yaklaşım ve tutum geliştirecek bireyler topluma kazandırmaktır.

Eğitimin genel hedefi, öğrencilerin fiziksel, bilişsel ve sosyal kazanımlarını en üst düzeyde ilerlemesine yardımcı olarak onların topluma sağlıklı ve etkili bir biçim de uyum sağlamalarıdır. Eğitimdeki bu asıl amaç, uygulamaların planlı bir program etrafında, düzenli olarak uzman bireyler tarafından uygulandığı, eğitim alanlarında hayata geçirilir. Eğitimden dolayı ortaya çıkan bireysel ve sosyal gelişim, değişime uyum sağlamaya olanak verirken kişilerin hayat kalitesini yükseltir (Türkmen, 2013). Bu amaçlar beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleki ilerlemesi ve kendilerini iş alanlarına hazırlama konusunda gereken temel hususlardır (Çelen ve Bulut, 2019).

2.2 Spor Bilimleri Fakültesi

Spor psikolojisinin KKTC’de ve Türkiye’de ilerlemesi, spor bilimlerinde ki gelişme ile aynı paralelde ortaya çıkmıştır. Mustafa Kemal’in ülkenin gelişiminde önemli olan alanları ortaya koyarken fen adamları, sanatçılar ve spor adamları adı

altında ayırması ilginç bir sonuçtur. 1925 yıllarında bazı kişileri yurt dışına eğitim almaya göndermiştir bu kişiler incelendiğinde, dört kişi musiki ve resim eğitimi amacı ile Paris'e, bir kişi doğa bilimleri için Berlin'e gönderilirken, Vildan Aşır ve Suad Hayri Bey'ler spor eğitimi için Belçika'ya gönderilmişlerdir. Bu hareket ile birlikte Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk senelerinde ön önemli devrimlerden birisi ise bilim, sanat ve sporun benimsenene yeni yapılanmada olmazsa olmazlardan olduğudur.

Spor alanında olan gelişmeler ve çalışmalar spor bilimini çok fazla geliştirmemiştir. Spor bilimleri ile ilgili yapılan çalışmalar nitelik olarak eksik kaldığı gibi aynı zamanda sayı olarak istenen düzeye ulaşamamıştır. Dünyadaki yatırım alanlarından birisi olan spor bilimleri, bu yatırımlar sonucu hatırı sayılır bir ilerleme sağlamıştır. KKTC ve Türkiye'de ise diğer ülkelere kıyas ile bu durum biraz daha beklenenin altında kalmıştır. Eğitim için yurt dışına gönderilen gençler ise geri geldiklerinde diğer ülkelerdeki ileri spor kültürünü ülkelere aktarmayı istenildiği düzeyde başaramamışlardır.

Günümüzde öğretmen yetiştirme görevini üstlenen kurum ve kuruluşlar günümüz eğitim fakülteleridir. Öğretmenlerin bulunduğu bu fakültelerde, öğretmenlik ile ilgili olan bölüm sayısı artış göstermiştir (Taşkaya, 2012). Spor Bilimleri 1980li seneleri ile birlikte, spor bilimlerinin sosyal yaşam dalında nicel paradigmanın baskınlığı, birçok neden ilişkisi olan spor ve bağlamları içeren yapısının kavranmasında bu paradigmanın olduğunca kullanışlı hale gelememesi sorunsalı ortaya çıkmıştır. Ülkemizde genç nüfusun çoğunluğunu üniversite öğrencileri oluşturmaktadır, sağlıklı yaşam ve fiziksel etkinlik alışkanlıklarının kazandırılması bu öğrencilerin sağlıklı bir yaşam adı altında yöneldikleri bu alışkanlıkları ile aynı zamanda da yaşam stilleriyle gelecekteki bireylere yol gösterici olmaları ile taşıdıkları misyon açısından önem taşımaktadır. Özellikle genç beyinlere eğitim verecek olan antrenör adaylarının ve yönetim alanında görev alacak öğrencilerin hayat tecrübeleri ve mesleki kazanımlarını genç yaşta aktarımları çok önemlidir.

Global değişimler ile birlikte sosyal yaşantımızda büyük yer kaplayan spor da değişime uğramaktadır. Bu değişim sosyal ve eğitim alanlarındaki ilgi odağımızı da değiştirmektedir. Günümüzde spora artan yönelim ve eğitim, spor bilimleriyle ilgili alanlarda ki araştırmalarında yoğunlaşmasını sağlamıştır.

2.2.1 Beden eğitimi ve spor öğretmenliği

Çağımızda ilerleme sağlayan bilim ve teknoloji, öğretmenlere daha çok öğretim ve öğrenme alanı sağlamıştır. Bu durum beraberinde öğretmen üzerinde daha fazla eğitim ile ilgili yük biriktirmiştir. Donanımlı, vizyonlu, çağdaş, çağımız gereksinimlerine cevap veren, bilim ve sosyallığe önem gösteren, ülke değerlerimizi benimsemiş bireyler yetiştirmek için, benzer eşitlikte eğitim ve öğretmenlerin de öz nitelik ve yeterliliklerinin bilincinde olması ve bu özelliklerini ilerletme isteği içinde olması gerekmektedir (Karabulutlu ve Pulur,).

Öğrencilerin kişisel, akademik, sosyal ve bilişsel gelişimleri ve bu alanlardaki gereksinimlerini giderme konusu, yeterli donanıma sahip, kalifiye öğretmenler ile mümkündür (Başar ve Coşkun 2017)'un yapmış oldukları araştırmada, beden eğitimi ve spor derslerinin başka ders alanları kadar önemli olduğunu ve eğitim gören kişilerin psikomotor becerileri ilerlemesi yanısıra bilişsel, duygusal ve sosyal yetenekler kazandıklarını belirterek bu alanın önemine dikkat çekmektedir. Beden eğitimi ve sporun değeri günümüzde fazlasıyla artmıştır. Beden eğitimi ve spor genç nesillerin ilkökul, ortaokul, lise öğrencilerinin boş zamanlarını değerlendirmesi, sosyal ortamları ile etkileşime geçmesini kişisel olarak kendilerini aşmalarına yardımcı olur. Bireylerin sağlıklı, mutlu ve aktif olmasına yardımcı bulunarak gelişmiş bir toplum seviyesi yaratır. (Şeker ve Ark., 2005).

Aynı zamanda, bir beden eğitimi öğretmenin karakteri ve öğrencilerine yansıttığı davranışlar ile öğrencilerinin beden eğitimi dersine olan sevgi ve alakalarını tamamı ile etkileyerek pozitif yönde derse ve ilerideki alan planlamalarına daha fazla ilgi göstermelerini sağlar (Çelen ve Bulut, 2019). Bütün öğretim branşlarının toplum bireylerinin geliştirilmesinde önemi büyüktür. Eğitimin tutkalı olan beden eğitimi öğretmenliği de pozitif, yaratıcı, üretken, anlayışlı, saygılı ve refah birey eğitiminde beden sağlığı iyi olan kişiler yetiştirmede olumu bakımından mutlak bölümlerden birisidir. Beden eğitimi ve spor faaliyetlerini uygulanmasını sağlayan yön verip ilerlemesine yardımcı olan beden eğitimi öğretmenleridir. Öğrencileri öz ve birey yetiştirme alanında geliştirip sosyal alana bilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri şekilde kanalize etmesi ve yönlendirmesi beden eğitiminin ilk olarak düşünmesi ve uygulaması gereken hususu olmalıdır (Seher ve Ark., 2006).

Lisan eğitimi alan Beden Eğitimi öğretmenlerinin amacı aldıkları eğitimi kendi öz yeterliliklerini de katıp öğrencilerine aktararak akademik ve sosyal yönde rehberlik etmektir. Öğretmen adaylarının örnek öğretmen özellikleri ile ilgili sahip oldukları bu nitelikleri belirlenmesi mutlak önem taşımaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda bir beden eğitimi öğretmenin sahip olduğu görüşler ve eğitim anlayışı arasında bazı uyumsuzluklar yaşanabilir. Bu farkların oluşması durumunda öğretim elemanlarının üniversite eğitimi boyunca gördükleri eğitim doğrultusunda değişikliklere gitmesi ve öğrencilerini ideal bir beden eğitimi öğretmenin gerektirdiği nitelikler konusunda öğrencilerini bilgilendirmelidir. Buradan da yola çıkarak; beden eğitimi öğretmen adaylarının günümüze uygun öğretmen özellikleri ile alakalı görüşlerinin belirlenmesi ve ortak paydada buluşulması hem gelişim hem de eğitim açısından mutlak bir önem taşımaktadır (Çelen ve Bulut 2019).

Öğretmenlik mesleği birden fazla şema ve seçeneğe ayrılır. Bu branşların başında ise beden eğitimi ve öğretmenliği gelir. Beden eğitimi öğretmenleri spesifik meslekleri dışarısında ülke bazında spora bir araç güdümünden çok amaç olması yolunda adımlar attırarak bu konu üzerindeki misyonları ve değerleri daha da önem kazanmaktadır. Bunun en büyük nedeni ise uzmanlaştıkları dal üzerinden antrenörlük, yöneticilik ve spor direktörlüğü yapabilirler, bu konuda önemleri ile ilgili ayrı bir önem taşımaktadır. Beden eğitimi derslerinin diğer derslere göre içeriği ve alanı farklı olduğu için değerlendirmesi de aynı şekilde farklı olmalıdır. Dersin alanı, kullanılan malzemeler, öğrenci ve öğretmen giysileri beden eğitimi derslerini o diğer alanlardan ayıran en büyük farklılıklardır (Demirhan ve Ark., 2014).

KKTC ve Türkiye’de Beden Eğitimi ve Spor etkinliklerinde istenilen yere ulaşamamıştır. Bu konuda ki en temel etken ise Beden Eğitimi öğretmenin günümüzün gerektirdiği imkan ve yeterlilikleri göstermemesidir. Bunun dışında ki birçok faktörde bu gelişimin önüne geçmiştir. Örneklendirmek gerekirse, yetenek parkurlarının oluşturulduğu sınavlar ile Beden Eğitimi Bölümlerine giren öğretmen adayları günümüz yeterliliğini ve gerekliliklerini oluşturması gerekirken, bu donanımlara sahip olmadıkları halde, parkursuz yapılan sınavlarda (yazılı, sözlü vb.) yüksek puan alanlar kendilerine bu bölümlerde yer bulabilmekteler. Ancak Beden Eğitimi öğretmenlerinin diğer alan öğretmenleri gibi kendilerine has sahip olması

gereken özellikleri vardır. Bunlar için gerekli kişisel ve psikolojik yeterliliklere sahip olup olmadıkları ile bir alan sınavına daha tabii tutulmaları ve fiziki uygunluk sınavının da yapılması daha doğrudur. Bu yapı böyle devam ettiği sürece teorik olarak yeterli, ancak alan yeteneği ve kabiliyeti olarak eksik öğretmenler gelmeye devam edecektir (Duru, 2002).

2.2.2 Beden eğitimi öğretmenin nitelikleri

Bir toplumun eğitim yapısının niteliğinin ana temeli, bu sistemi gelecek nesile kanallandıran öğretmenlerdir. Hiçbir eğitim yapısında, o yapıyı kullanacak insan popülasyonunun niteliğinin üzerinde hizmet veremeyeceği noktası, öğretmenlerin mesleğine hazırlanma sürecini, okullardaki eğitim etkinliklerinin yapısı ve verimliliği için son derece önemli bir zaman periyodu haline gelmektedir (Ataç, 2003).

Eğitimin toplumun yararına ileri götürülmesinde ve geliştirilmesinde öğretmen büyük bir önem ve sorumluluğa sahiptir. Bir grubun çağdaşlık konusunda basamak atlamasındaki en büyük etkenlerden biri olan yetişmiş insan gücüne sahip olmanın okullarda öğretmenler ile verilen eğitimin nitelikli olmasının değeri ve yeri çok önemlidir. Ancak öğretmenin sağladığı eğitimin nitelikli bir hal alabilmesi için eğitimcilerin öz gelişimlerini yeterli bir biçimde geliştirmeleri önem taşır (Seferoğlu ve Akbıyık, 2009). Dolayısı ile eğitime en büyük etki eden öğretmenlerdir. Bu sebepten ötürü yüksek nitelikli öğretmenler ile çalışmak, eğitim ile ilgili yapılacak her türlü ilerleme ve yenilik için nitelikli öğretmenlere sahip olmak en önemli önceliktir. Birçok ülke kendilerine kademe atlatacak olan öğretmenlerin niteliklerini uzun yıllar boyunca sürdürebileceği seviyeye getirmek için planlamalar yapmaktadır. Fakat her ülke için ortak özellikler taşıyan öğretmen nitelikleri konusunda aynı paydada buluşması zordur. Bazı alanlar benzerlik gösterse de ilerleyen zaman devrin gerekliliklerine ve eğitim görüşlerine, felsefelerine göre değişimler göstermektedir. Süregelen bu değişimler öğretmenlerin donanımında bulunması gereken bilgi, yetenek, davranış ve değerlerin ortaya çıkarılması için her ülkenin kendi yöntemleri ve eğitim felsefesi etrafında bir yere bağımlı kalmadan yeterlilik belirlenmesini ve bu yeterliliklerin de güncel olarak yenilenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2017).

Eğitim ve öğretim yapısında en önde gelen dallardan birisi de beden eğitimi ve öğretmenliğidir. Genç neslin gelişimin de amaçlarına ulaşabilmesi, öğrencilerde istenilen doğrultuda yapılacak olan değişimler, donanımlı, yenilikçi, meraklı yapıcı ve gelişime açık beden eğitimi öğretmenleriyle bu özellikler öğrencilere aktarılabilir. Gelişmiş eğitim ve öğretim yapısı ve bilinci ile görev yapan bir beden eğitimi öğretmenin dersiyse alakalı öğrencilerine kazanımlar sağlaması ile birlikte bazı nitelik ve önceliklere sahip olmalıdır. Bunun en büyük nedenlerinden birisi ise öğretmenin gerek okul alanında gerekse sosyal alanda, öğrenci ile iç içe olup, eğitim, öğretim müfredatını ve konu planlamasını uygulayan, bu adımları üstlenen, öğrenciyi ve konularının takibini yapan, okul içi ve okul dışı sportif etkinlikler düzenleyen, okuldaki müdür, veli, öğretmen üçgenini kurabilen bir beden eğitimi öğretmenin nitelikleri kapladığı yer bakımından ciddi önem taşıyacaktır. Bu uzamda; özellikleri eğitim ve öğretime uyan bir beden eğitimi öğretmeni, fiziksel açıdan ve akademik bilgi yeterliliği dışında, kazanımlarını, tecrübelerini, öğrencilere aktaran ve davranış alışkanlığı kazandırabilen bireydir. Aynı zamanda günümüzün gerektirdiği nitelik ve özelliklere sahip bir beden eğitimi öğretmeni; öğrencilerine karşı yapıcı olup sosyal olarak onlara yaklaşmayı bilen, onların istek, gereksinim ve sağlık problemleri ile ilgilenen bu gereksinimleri gideren aynı zamanda bu konulara cevap veren öğretmenler nitelikli kişilerdir (Ünlü ve Ark., 2008).

Sosyal iletişimin en çok olduğu yerlerden biride öğretmenliktir bundan dolayı beden eğitimi öğretmenleri, antrenörler ve spor yöneticilerinin sosyal ortamlardaki insan birliktelikleri kolaylaştırıcı özelliklere vakıf olmaları en büyük istenilen şeylerden biridir. İnsanların olayları idrak biçimi görerek, işiterek ve tecrübe ederek bu imkân sağlayan ve kişisel farklılıkları önemsemeyen spor ortamlarında, iletişimi etkili bir hale getirilecek bu kullanımların öğrenilmesi ve sosyal yaşantıya sindirilmesi sağlanabilir. Bu sebepten ötürü beden eğitimi öğretmenleri, antrenörler ve spor yöneticilerinin alanları ile ilgili nitelikli olmaları, etkileşimde bulundukları kişilere iletişim kabiliyetleri kazandırmak güdüsü ile yerleri büyük ve ayrıcalıklıdır (Tepeköylü ve ark., 2009). Her birey belirli bir döneme kadar zorunlu bir öğrenim almak zorundadır ve öğrenim yapılanmasında beden eğitimi dersinin zorunlu olduğunu kabul edersek beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim konusundaki bu yeterliliklere sahip olmaları can alıcı bir önem sağlamaktadır.

2.2.3 Beden eğitimi öğretmeninin yeterliliği

Yeterlilik, bir iş alanına has bilgi ve özelliklerin kullanılabilmesi için önem teşkil eden bilgi, beceri ve tutumları ahlaki ve mesleki olarak benimsemek çerçevesi ile tanımlanabilir (MEB, 2008). Ülkelerin eğitim anlayışları ile ilgili nitelikli öğretmen kalıbı da değişmektedir (Taşkaya, 2012). Zaman ilerledikçe diğer ülkeler gibi aynı şekilde bizim ülkemizi de değiştiren ilerlemelere ayak uydurabilmek için eğitim politikalarında büyük değişiklikler ve yenilikler gerçekleştirilmektedir. Bu gelişimlerin en önemli kısmı ise öğretmenlerin geliştirilmesi ve gerekli özellikler ile yetiştirilmesidir. Bu alandaki yapılmış olan çalışmalardan bir tanesi “Öğretmen Mesleği Genel Yeterlilikleri” Bakanlık tarafından 2006 senesinde bu çalışma literatürlerde yerini almıştır. Bu çalışmanın yayınlanmasıyla birlikte eğitim ile ilgili alandaki uygulamaların ardından ortaya yeni ihtiyaçlar çıkmıştır. Bu sebepten dolayı Öğretmen Mesleği Genel Yeterlilikleri yenilenerek eğitim paydaşlarının ortak paylaşımına sunulmuştur (İsmet, 2017).

Ülkemizde öğretmen yeterliliklerinin geliştirilmesi ve yeniden yapılandırılması ihtiyacı ulusal ve uluslararası gelişimlerin eğitim kanadına yaptığı etkilerden ötürü doğmuştur. Yeterliliklerde revizyona gidilirken öğrencilerin günümüz donanım yapısına uygun yetiştirilmesinin sağlanması, öğretmenlik mesleğinin bulunduğu konumun daha yukarlara çekilmesi, yeterliliklerin yakından gözlenip ortaya çıkan sonuçların verimli bir şekilde sentezlenmesine imkan verilmesi amaçlanmıştır (İsmet, 2017).

2.3 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Fakültesi

1926 yılında dönemin Maarif Bakanlığı onayı ile, Beden Eğitimi Müfettişi olan Selim Sırrı TARCAN tarafından İstanbul Çapa'da "Beden Eğitimi Öğretmenliği Kursları" oluşturulmuştur. Çapa Kız Öğretmen Okulunda dokuz aylık bir zaman ile dört dönem süren bu kurslarda; o dönemlerde gerektiği kadar kursiyer bulunmadığı için öncelikle ilkokul öğretmenleri ve lise mezunları içerisinde, özel yetenek sınavlarını kapsayan sonuçlar baza alınarak öğrenciler, hazırlanmak üzere bu kurslara uygun görülmüşlerdir. Bu kurslarda Beden Eğitimi ve Nazariteyi ve Tatbikatı oyun, jimnastik ve masaj dersleri verilmiştir (Ersen ve Kale, 2003). Eğitim öğretim olarak

ileride bulunan Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarının “Spor Bilimleri Fakülteleri” revizyonuna girmesi değerlendirilmiştir (Kılınç, 1999).

2.4 Antrenörlük Bölümü

Ülkemiz deki üniversitelerde, Antrenörlük bölümü ile ilgili üniversitelerdeki ilk atılımlar 1974 senesinde Gençlik ve Spor Akademilerinin oluşturulmaya başlamış, 1977'de bünyeye kazandırılan Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile 1982 yılında Eğitim Fakültelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Bölümleriyle devam etmiştir. Söz konusu Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinin yanı sıra, 1992 yılında kurularak faaliyete geçen üniversitelere bağlı, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, "Antrenör Eğitimi Bölümleriyle" daha farklı bir kulvarda yapısını devam ettirmektedir. Halen, 1994 senesinde bazı revizyona uğrayan Antrenör Eğitim Yönetmeliğine göre, üniversitelerin Beden Eğitimi ve spor programlarından başarı ile diploma almaya hak kazanan öğrencilere uzmanlaştıkları branş üzerinden 12. Kademe antrenörlük belgesi verilmektedir (Sunay, 1998).

Antrenörlük ile ilgili eğitim Türkiye de 1990'lı senelerine kadar, BES eğitimi gösteren üniversitelerde zorunlu dersler dışında seçmeli ders olarak ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) içerisinde yapılandırılmış bulunan başarılı bir şekilde kurslara katılım sağlayan kişilere veriliyordu. 1990'lı yıllara gelince BESYO lar içerisinde bulunan Yükseköğretim Kurulunun (YÖK), yasalar beraberindeki izniyle, Antrenörlük Eğitimi bölümleri faaliyete geçmeye başlamıştır ve eğitim-öğretime bu eğitim öğretim kurumları çatısı altında devam etmektedir (Gümüşay, 2014). Antrenör yönetici ve yönlendirici olarak sahip olduğu bilgi ve donanımını günümüz gelişimine ve ilerleyişine uygun olarak kullanan daha sonra bu bilgileri sporcuların ve takımının yetenek, karakter ve yapısına uyumu ile bu özellikleri birbirine harmanlayan ve heterojen yapıları homojene dönüştüren kişi olarak tanımlanırken, antrenör iyi ve etkili bir yönetici, destekleyici ve sporcuya hür düşünüp yeteneklerini ortaya çıkarttırıp bunları uygulama yeteneğini kazandırmanın yanında iyi bir eğitici olması da en önemli gerekliliklerdendir (Charman ve ark., 2001). Antrenör iş tecrübesi, akademik bilgisi ve hayat tecrübesini birleştirip, yönlendirme yaparken birlikte antrenman yaptığı sporcuları, geliştiren, müsabakalara hazırlayan, bir yol göstericidir (Doğan, 2004).

2.5 Rekreasyon Bölümü

İş saatleri dışarısında kalan boş zamanların adlandırılmasında rekreasyon kelimesi kullanılmıştır ve boş zaman kavramı insanların sosyal yaşantısında önemli yer kapladığı için geliştirilmektedir. Rekreasyon alanında ki bu gelişim toplumda yeni iş imkanlarına ve yeni isteklerin gelişmesine neden olmuştur. Toplumun beklentilerinin karşılanması maksadında rekreasyon alanı üzerinde ilerlemiş kişiler ve lider ihtiyacı ile toplumdaki bireylerin yetiştirilmesi konuşulmaya başlamıştır (Çınar ve Sanioğlu, 2004).

Rekreasyon ve boş vakit anlamı, kişisel aktivitelere ve karaktere hitap ettiği için farklı farklı anlamlara gelebilir. Rekreasyon kişisel ve bireysel bir yapıda tanımlandığı zaman; televizyon seyretmeyi, operaya katılmayı, çimlerde yürümeyi, çocuklarınızı hayvanat bahçesine gezdirmeye götürmeyi, tavla oynamayı, film izlemeyi, güne birlik planlar yapmayı ve serbest zamanlarınızda yapmak istediğiniz şeylerdir. Boş zaman teorisyenleri bu ve bunun gibi geçirilen zamanların nasıl konumlandırılacağı ve çağrıştırılacağı ile ilgili tespitler yapmış ve bu faaliyetlerin adının rekreasyon, boş zaman, serbest zaman, uygun zaman, geliştiricilik, bencilik veya tembellik yapma ve eğlenmek anlamlarına da gelen hedonizm mi olması üzerine çalışmalar yapmışlardır (McLeanve, 2012).

Rekreasyon kelime anlamı olarak dinlendirmek, eğlendirmek, canlandırmak vb. anlamlara gelmektedir (Kozak, 2002). Rekreasyon kavramı Türk Dil Kurumu tarafından; “Bireylerin boş vakitlerinde, eğlence ve spor amacı ile isteyerek katılım sağladıkları etkinliklerdir” şeklinde betimlemiştir. Diğer bir tanıma göre ise rekreasyon; “insanların zorunlu bulunmaları gerektikleri zaman ve periyotlarında (boş zamanda), isteyerek katılım sağladıkları ve doyum a ulaştıkları etkinliklerdir. Rekreasyon bireyin isteği doğrultusunda seçtiği fiziksel ve ruhsal olarak doyum sağladığı bir zaman aralığıdır (Kelly, 1983).

Rekreasyon ve boş zaman bölümleri ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde 1920’lerin ortalarında açılmaya başlamıştır (Kızanlıkl, 2014). Rekreasyon eğitimi, eğitim öğretim içerisinde, sağlık ve yurttaşlık eğitimleri gibi içeriklerde bulunan, etkinliklerde ve amaçlara giden yollarda birtakım değişiklikler olan

fonksiyonel bir alanı kapsamaktadır. Alanın da uzmanlaşacak kişiler, rekreasyon faaliyetlerini sağlık, kültür ve spor bazlı planlayabilmeleri, ilerletebilmeleri ve etkinlikte yaşayabilecekleri sorunlara alternatif çözümler üretebilecek donanımına sahip olmalılardır. Rekreasyon bölümlerinde rekreasyon ile ilgili ana yaklaşımların bireye iletilmesi ve bu konuların alt dallarında profesyonelleşerek bağımsız araştırma ile ilgili çalışmalar yapabilme özelliği kazanma ve bu alanda yeni literatür alanına katkı yapabilecek bir eğitim verilmesi düşündürülmelidir. Bu anlamda rekreasyon bölümü rekreasyon ve serbest vakit yapısının, içeriğini ve aksiyonunu baza alarak bu maddeleri ana kuramlar üzerinden benimseyen bir program ve yürütmeye ihtiyaç duymaktadır (Tütüncü, 2015).

2.6 Spor Yöneticilik Bölümü

Spor organizasyonlarında, saptanan hedeflere ulaşabilmek için etkili bir planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim gibi yönetim işlevlerin yerine getirilmesi, oldukça önemlidir. Yönetim mekanizmasını da oluşturan bu işler yoluyla insan, para, malzeme, zaman ve yer gibi kaynakların rasyonel bir şekilde gerçekleştirerek yapılanmanın amaçları, bütün yönetimler için önemli bir durumdur. Öyleyse hammadde insan olan ve halkla sürekli bir etkileşim içerisinde bulunan spor kurum ve kurumlarının, etkili bir gruplaşma içeriğine ve etkin bir yönetim görüşüne yönelik adımlar atması önemlidir. Bu yapısal bütünlüğün ışığında spor yönetimi alanı, spor örgütü ve yapısal olarak bireysel bir içeriğe ve uygulamaya sahip olması gerekliliğinden ortaya çıkmıştır (Uygar ve Sunay, 2009).

Sporun merkezinde insan bulunur. Spor kurumlarının en önemli aktivitesi ise toplum ile sürekli etkileşimde olması ve yönetim yapılarının aktif ve güncel yönetime sahip olması önemli bir öncelik taşır. Spor gerçekleştiren yönetici, sporcu, eğitmen, tesis, malzeme ve müsabaka gibi unsurları birbirleriyle uyumlu ve ortak hale getirmelidir. Bu tanımlardan yola çıkarak spor yönetimi; sporcu-yönetici, sporcu-spor kuruluşları ve spor yapılanması ile toplumdaki kişiler arası iletişim ve dinamiği de düzenler. Diğer bir yandan spor kulüpleri, milli ve uluslararası spor kuruluşları ile uluslararası spor yapılanmaları, spor yönetiminin dünya üzerinde kapladığı yerin öneminin büyük olduğunu ortaya koyar. Bu bakımdan spor yöneticiliği, kendi

yapılarda ki, bilinç ve görev aidiyeti ve bu özellikleri verimli bir şekilde kullanılması gereken alanı kapsamaktadır.

Spor faaliyetlerinde yöneticinin üstüne düşen, o yapılanmadaki aktivitelerin uyumlu bir şekilde ilerlemesini sağlamak ve kişileri ortak paydada buluşturmak, bu adımların uygulanması ile yönetimin başarı sağlaması imkanı ortaya çıkar. Yöneticinin en büyük görevi organizasyonda bulunan kişilerin birlik ve beraberlik içerisinde hareket etmelerini sağlayıp ve bu yapılanmadan en iyi sonucu almaya çalışmaktır. Günümüzde Spor Yöneticiliğinin bu önemli konular üzerindeki etkisinden dolayı önemi git gide artmıştır (Sunay, 1998).

Spor yönetimi kulvarı, BES yapılanmasındaki değişimler ile bu bölümlerin geliştirilmesi ile aynı zamanda, iş kulvarında öz yeterliliği olan, denetimi ve spor yapılanmalarının yönetimi ile sportif yapılanmalarının faaliyetlerini, spor politikaları, sporun gruplaşması, spor içeriği ve spor yöneticiliği gibi konuları kapsamaktadır (Sunay, 2009). Spor Yöneticiliği Bölümü adı altında, yoğunluğu olarak spor yönetimi ve organizasyonu ile spor işletmeciliği yapılanmalarında eğitim öğretim gösterilmekte, bölümün amacı kamu ve özel sektörü içinde barındıran kurumlara için yöneticiler yetiştirmektir (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

2.7 İstihdam Kavramı

İstihdam kelime kalıbı olarak incelendiğinde kullanma veya çalıştırma anlamını taşır. Bir ülkede, içerisindeki vatandaşların o yıl içerisinde ki ekonomik işlere katılacak imkan ve erişkenlikde olan insan gücünün ya da çalışma etkenliği istihdamı açıklamaktadır. İstihdam hem iş gücü piyasası hem de ekonominin geneli için son derece önemli bir kavramdır. İstihdamın ekonomik ve sosyal yönden asıl olarak iki amacı vardır. İlk amacı, ekonomik olarak üretimi düzeltmek ve artırmak hedefindedir. Ekonomik amacın oluşabilmesi için diğer amaç olan sosyal alana da dokunabilmektir. Bu yoldan çıkarsak istihdamın sosyal yapılanmasının da, çalışma sektöründe olan ve çalışmak isteyen bütün bireyler iş bulmak, üretkenliği artırmak, etkin çalışma ortamını oluşturmak, arz talep yapılan iş karşılığı o talebini hayata geçirmektir (Murat, 2007).

İş piyasası ana hatlarını oluşturan istihdam, ekonomi ve siyaset bakımından aynı özelliklere sahip, bunun ile beraber politika oluşturucularının spesifik olarak

üzerinde durdukları bir konudur. İşsizliği düşürmek, ekonomik ve sosyal politikalar bakımından ilk yapılması gereken şeyler arasında yerini alır. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı durum ile, ekonomik ve sosyal alanlarda yaşanan değişimler birbirini olumlu yada olumsuz yolda değiştirmektedir. Bu yüzden işsizliğin bulunduğumuz çağda büyük sorun haline gelmesi, sadece bu açıdan değinilebilecek bir durum değildir. Bu sorunun istihdamın diğer makroekonomi değişkenlerle hangi bağlantı kısmında bulunduğu önemlidir (Güçlüoğlu, 2017).

2.7.1 Tam istihdam

Tam istihdamın genel olarak anlamından bahsedilecek olursak, üretim için olmazsa olmaz olan emektir, yatırım, doğal kaynak ve yatırımcı bu etkenler üretim içerisinde bulunuyorsa işe girmek isteyenler bu imkanlar dahilinde iş alanlarında kendilerine olanak bulabiliyorlarsa, buna ekonomik olarak tam istihdam yada bu imkanlar ışığında tam istihdama ulaştığı söylenir. İnsan kaynakları ile alakalı tüm imkanların sektörler bazında kullanılmasıdır. Diğer bir deyiş ile tam istihdam, işsizlik probleminin yaşanmamasıdır.

Ekonomide yer alan tam istihdam, belirsiz bir gidişata sahiptir. Ekonomi de yaşanacak olan herhangi bir şok tam istihdamın, eksik istihdama dönmesine neden olacaktır maalesef ki bu durumun kendiliğinden tam istihdama dönüşmesini sağlayacak bir formül yoktur. Devletin herhangi bir müdahalede bulunmaması Eksik istihdamın Tam istihdama dönüşmemesine neden olacaktır (Bocutoğlu, 2005). Herhangi bir ekonomik problemde devlet müdahale etmezse, otomatik olarak bir balansa oturması imkansızdır. Bu yoldan çıkarak piyasaların da her an tam istihdam da bulunması nerdeyse olanaksız bir durumdur. Ülkelerin sosyal yaşantısında ki en büyük yeri alan ekonominin bunu oluşturacak bir yapısı yoktur (Aren, 1989). Tam istihdam da çalışma oranı maksimum olması gerekmektedir. Tam istihdam teorik bir yapıya dayalıdır ve bu sebepten ötürü, tam istihdam durumunda %3- 5 en az ve en fazla olarak herhangi bir işsizlik politikası bu oranlarda kabul edilebilir (Talas, 1997).

2.7.2 Eksik istihdam

Eksik istihdam, bir ülkede bütün üretim imkanlarının birlik ile seferber olup aynı zaman periyodu içerisinde üretilmemesi, kullanılmadığı durumdur. Bir başka deyim ile iş istemin de bulunan kişilerin istihdam kısmından fazla olmasıdır. Makro

düzeyde ise iş gücü istihdam yapılanmasından daha yüksektir aralarında sürekli bir ters orantı vardır. Özet ile eksik istihdam, işsiz kalma iş bulamama durumudur (Bekiroğlu, 2010).

Temelde istihdam ile işsizlik bir bağlantısı olan eksik istihdam yapısı çiftli bir yapıya sahiptir. İlki, mesai sürelerinde yeterli olmayan ve çalışma saatlerinde sıkıntılar belirten “görülebilir eksik istihdamdır”. Bir diğeri olan, işgücünün kaynaklarının kendi içinde ya da iş gücü ile iş gücü dışı olan birbirlerine bağlı ters orantı gösteren dağılımın eşit olmadığı iş gücünün eksik verimliliğini gösteren ve yetersiz gelir alan mesleği olan işde değil alan dışında çalışılması gibi yapısal bozukluklar ile gün yüzüne çıkan “görülemez eksik istihdamdır” (Pelit, 2019). Eksik istihdamda, yatırım için kullanılan mallar tam anlamı ile çalışmaz, en yüksek değerde teknoloji ile bütünleşememenin sonucunda olanaklar tam anlamı ile kullanılmamaktadır. Bu sebepten dolayı üretilen kaynakların sayısı olması gerekenin altında kalmaktadır. Bu durumda ise ortaya kullanılmayan imkanlardan dolayı bir zahiyat çıkar ve ülke olarak istenilen rahatlık düzeyin altında kalınır (İnan, 1996). Dünyadaki tüm ülkelerin politikalarının ekonomi üzerindeki temel amaçları tam istihdamı sağlayıp bu durumun devamını getirebilmektir. Ülkelerin sosyal, coğrafi ve ekonomik olarak imkanları farklılık gösterir, ancak bu imkanları yüzde yüz olarak kullanamazlar. Bu sebepten ötürü kaçınılmaz son olan eksik istihdam ile ülkeler yüz yüze gelir (Altuntepe, 2008).

TÜİK tarafından 2009 senelerinde kavram değişikliği uygulanmıştır ve bu tarihten sonra ise bu tanım, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” tanımlarını günümüze taşımıştır. Zaman ile ilişkin olan eksik istihdam, iş mesai saatleri içerisinde bulunan, yapılan iş kapsamında saatlerin toplamı kırk saatten aşağı olup, imkanlar dahilinde de daha fazla mesai yapmak isteyip bu imkanı değerlendirenlerdir. Yetersiz istihdam, zamana bağlı istihdam içeriğine yakın olmayarak ve bu kavramdan uzak olan, çalışma saatleri içerisinde istihdam edilen, son dört hafta içinde bulunduğu işten ayrılmış yada yeni bir iş aramaya başlayan, bu imkanlar dahilinde yeni bir iş alanı bulup bu işte iki hafta içerisinde çalışabilecek olan kişilerdir (Kasapoğlu ve Murat, 2018).

2.7.3 Aşırı istihdam

Aşırı istihdam ile bir önceki bölümde tanımlanan eksik istihdam birbirlerinin tam tersi anlam ve yapıya sahiptirler. Aşırı istihdam sözlük anlamı olarak, çalışanların aldığı ücretlerin düşük olmasından dolayı çok işe alım yaşanması, bu neden ile istihdam alanında darlaşma şeklinde tanımlanmaktadır. Aşırı istihdam, sanayisi kuvvetli olan ülkelerde aşırı istihdam fazlası ile görülen bir durumdur. Ekonomideki kontrolsüz büyüme ile arz talep kısmından aşağıda kalır ve bu da genellikle gelişmiş ülkelerde görülür (Güçlüoğlu, 2017).

Yapılanmaları aşırı istihdam üzerinde olan ve bu durum çerçevesinde ilerleyen işverenler veya iş yerleri, çalışanları vardiya usulü çalıştırarak istenilen arzın üzerine çıkmayı hedeflenmektedir ve bu durum ise istenilen arz talebine cevap verilmemesi sonucu ortadaki durumu tersine çevirmektir. Bu oluşumda, mevcut olanakları kullanmaya çalışan iş yerleri ortaya çıkan duruma yani maliyet artışına bir önlem alamamaktadırlar. Aşırı İstihdam sonrası istenilen ve maliyet enflasyonları ister istemez oluşacaktır. Ortaya çıkacak bu tip eksiklik yaratacak durumları aşırı istihdamda eksik istihdamdaki gibi rasyonel olmayan bir faktör olarak durumun mevcudiyetinde mutlaka bulacaktır Aşırı istihdam, enflasyonist bir sıkıştırma ile büyüterek ortaya çıkacaktır (Yağmur, 2009).

Tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olguları anlatırken ilk sırayı oluşturacak terim dengedir. Bahsedilen konu başlıklarının açılımı ve anlatım yapıldıktan sonra bunların bir sorun dengesini temsil ettiğini görmekteyiz. Ülkelerin isteyeceği en son şey eksik istihdam içerisinde ekonomik olarak kendilerini bulmalarıdır. Bu tanım ve havuzun içerisinde kendini bulan ekonomiler işsizlik ile karşı karşıya gelirler. Hiçbir ulus karşı karşıya kaldıkları bu durum ile ilgili problem yaşamak istemezler. Bu problemlerin üstünden gelebilmek için çeşitli politika ve çözüm yolları üretilmelidir. Burumdan ötürü ülkeler aşırı ekonomi, aşırı istihdam da bulunmak isteyeceklerdir çünkü üretim kanalları artmıştır. Özellikle emek faktörünün yeri çok büyüktür. Bu ekonomide “enflasyonist” gelişimler ortaya çıkacaktır ve ekonomi enflasyonist kavramların ortadan kaldırılması için de çözümler üretilecektir. Tam istihdam konuşulduğunda ise ilk planda verimlilik olacaktır. Özellikle yapılan işin verimliliğini arttırmak ilk seçenek olmalıdır.

2.8 İstihdam Teorileri

2.8.1 Klasik istihdam

Klasik iktisadi yapıyı ele aldığımızda, ekonomideki karşılığı her zaman tam istihdamı sağlayan bir düzendedir. Klasik istihdamdaki en büyük problem milli ekonomideki gelirin kullanıldığı durumlarda arz ve talep balansının ne gibi önlemler alınarak düzeltileceği Küçükcalay, klasiklerin “arz kral” düşüncesini sistemin ortasına oturtarak yönlendiren kısmın arz ekonominin ise yönlendirilen kısımda olması, talebin yapılan bu adımlamalarda arza göre hareket etmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sürekli üretim durumunda arz ve talep arasında doğru orantıda bir olumlu düzey ortaya çıkacaktır ve buda bir problemin olmasını engelleyecektir. Örneğin kişilere tasarruf fikrini önerilip, kişinin zenginleşmesi sağlanabilir ancak bunun krize yol açacağını düşünülmelidir. Klasikler, tasarruf yapan kişilerin birikimlerinin atık durumda olmayacağını, tasarrufların piyasaya tekrar gireceklerini hatta bunun faiz yoluyla daha fazla olacağını belirterek tüketimin az kaldığı veya aşırı tasarrufun herhangi bir ekonomik problem yaratacaklarını düşünmemişlerdir (Küçükcalay, 2019).

Uluslardaki birey sınıfları ve “iktisadi artık” kavramları, klasik politik iktisadın beyni olarak terimlendirmektedir. İktisadi artık, düzenlenmiş ve üzerinde çalışılmış toplumsal imkanlar dahilinde işveren, işçilerinin stabil ekonomi durumunu geçmiş ve gelecek seneler için stabil olarak tutmak için, benzer olarak geneli programlanmış bir ulusun üretimde bulunan imkan ve koşullarının hepsinin, istikrarlı olan üretimlerinin devamını getirebilmek için (toprak, hayvancılık, tarım ve tarım ürünü malzemeler, fabrika koşulları) önceliği yüksek olan ürünlerin fazlasını da üretim yapmak bu mantığı barındırmaktadır. En önemli kısmı üretimin içinde bulunduğu bu durumdur ve yatırımcıların ve yatırım gücü olan kişilerin en büyük planlama ve işe girme gücü buradan gelmektedir.

Üretimde kullanılan tarım ve tarım makinalarının, iktisadi artığın egemenliğine girmesi ve bu durumun denetimler ile göz önünde bulundurulmasının, bağımsız kendine has olan yapılaşma ile yoğurulmasının, kapitalist etniklerin karar ve gidişatı

belirleyici pozisyonda oldukları, işçilerin ise rolünün bağımlı ve belirli olduğudur. Bu dizilimin, klasik politik iktisadın, ana hatlarını oluşturduğu, merkezin de ise kar durumunu artırmak olan sermaye tutumu yapısına ışık tuttuğu bilinmektedir (Rosier, 1994).

Klasik iktisadın baz aldığı çevre genellikle tüketici, piyasa, firma gibi tekil mikro ekonomik durumları okuyup istişaresini oluşturmaktadır. Çıkan sonuçların ana hatları ise dengedir. Ekonomik insan (homo-economicus) anlayışını en planda tutan klasikler, iktisadi birimlerin mantık çerçevesi içerisinde etkisini ve verimliliğini arttırmayı hedeflemişlerdir. Bu bağlamda yatırımcı ve işçi alanında tam rekabet koşullarının başta geldiğini belirtmişler ve mevcut piyasadaki bulunan isteklerinin doğru olduğunu aynı zamanda bu durumu benimsemişlerdir. Makro ekonomik anlamda klasiklerin yatırım tasarruf eşitliğini kabul ettikleri ve yatırım ve tasarrufların faiz getirisinin içerilen etkenler arasında olduğunu bilinir. Klasik iktisadın getirdiği say yasası, faiz teorisi ve ücret teorisi biçimindeki önermelerini kısaca ele almak, klasik iktisadın istihdam uygulamalarının açıklanabilmesi adına yararlı olacaktır (Aydın, 2013).

2.8.2 Say mahrec

Say yasasına bakarak, arz talep durumunun kendiliğinden nasıl geliştiği anlamlandırılabilir. Her arz beraberinde kendi talebini getirmektedir ve bu oluşum sonunda da üretimi yapılan her şey alıcısını bulacaktır. Ekonomide istenilen yeterliliğe çıkılamadığında, bir diğer değiş ile üretilen ürünlerin elden çıkarılamaması, bu durum içerisinde imkansızdır. Talepteki yetersizlik ya da arzdaki fazlalık ile ürünler istenilen elden çıkarma potansiyeline ulaşmasa bile, bu durumun kalıcı boyutlara ulaşmaması ve arz talep dengesi istenilen düzey ve boyutlarda olmasıdır (Bocutoğlu, 2012).

Say yasasına göre işgücü, çalıştığı alandaki edinilmiş bireysel iş özelliklerini arza açarak gelir sağlamak ve edindiği bu kazancı başka istihdam alanındaki ürün alışverişini yaparak sağlamaktadır. İstihdamın sağladığı iki durum vardır; biri üretilen maldan gelir sağlamak, ikincisi ise sağlanan gelirden diğer istihdam ürünleri almak. Bu durum istihdamın ekonomide gelir ve gider dengesi kurmasıdır, ortaya çıkan ise üretimdeki satış dengesine ulaşılmasını sağlamaktadır. Her arz talebini yaratır ve

ortaya istihdam ile ilgili artı, eksi olarak olumlu bir denge çıkar. Bazen arzı çok olmayan ürünlerin yapımına fazla bütçe ayrılmaz ve bu da üretimde eksiklikler yol açar. Ancak bu genel bir durum değildir ve suni bir yapıya sahiptir. Tam rekabet ekonomisi suni olan bu durumu hafif geçirmesi ile atlatılmasını sağlamaktır. Tüketicilerin hangi malı daha çok tercih ettikleri analiziyle, buna yönelik üretim yapmak önemlidir. Aksi taktirde yatırım karşılığını almamaktadır.

Say yasası, kişilerinin gelirlerinin hepsini kısa bir sürede harcadıkları durumdur. Bireyler gelirlerini kontrollü de harcayabilirler. Bu da gelir de tasarruf sağlar. Böyle bir durumda, her mal hak ettiği değerde değil, olması gereken durumdan daha eksik bir değerde olur ve piyasada ortalamanın üstünde bir talep eksikliği ortaya çıkar (Aren, 1989).

(Aren, 2008) çalışmasında say yasasına katılmayarak, bu durumun bireylerin tüm gelirlerinin, hepsini en kısa sürede tüketeceğini savunduğunu, böyle bir durum ile sosyal yaşamda karşılayamayacağına, kişilerin gelirlerinin bir kısmını biriktirdiklerini söylemiştir. Birikim ile birlikte, ürünlerin satılamadığı için istenilen rakamlarda aşağıda kalacağı ve piyasadaki toplam talebin toplam arzdan az olacağı gözlemlendiğini savunmuştur.

2.8.3 Faiz teorisi

Literatürde, geri almak üzere verilen fonlar teorisi diye adlandırılan klasik iktisadın faiz teorisine göre; faiz tasarrufun ya da tüketimden uzaklaşmanın eş değeri gibi varsayılmakta ve tasarrufun oluşturduğu maliyet ile faiz yapısı bakımından işlevsel bir bağlantı bulunmaktadır. Çalışmalarında, say yasasının bir bütünü oluşturan, bireylerin kazançlarını çabuk bir şekilde harcadıkları konusunun ortaya çıkmamasına istinaden aynı şekilde klasikler tarafından, klasik faiz teorisinin revizyona uğratıldığı literatürde vardır. Bu durum ışığında, maaşını alan bireyin bütün parasını harcamak yerine bir kısmını elinde tutması halinde faiz ortaya çıkacak, faiz kazanılmadığı durumda bir miktar ise satın alınma üzerine ortaya çıkacaktır. Eğer tasarruf durumu fazlalık gösterirse eş zamanda faiz haddini azaltarak fiyatları düşürerek kazanılan karı yükseltecektir. Üretim bandındaki üreticiler yapım kısmındaki artışı sağlayarak kar elde edecekler ve çok daha fazla tasarruf rakamlarına

ulaşacaklardır. Faiz haddi alçak rakamlarda bulunduğundan dolayı elde edilen tasarruflar yapılacak olan işse aktarılacak ve tam istihdama ulaşılmış olunacaktır.

Tasarrufların en büyük artışı faiz haddini gerçekleştirmeleridir. Klasik sistemde faizin bir başka işlevi de yatırım istemi ile tasarrufun arzusunu istenilen noktaya getirmektir. Yatırım, kaynakları belli ise en mantıklı durum istenilen ürün üzerine yapılması, bunların arz konusunun baş kısmı tasarruftur. Faiz iki yönün de eşit bulunduğu seviyeyi ifade eder, aynı zamanda fiyat rakamlarını göstermektedir. Klasik iktisatçılara göre ise tasarruf boyutunun büyük oranlarda olmayacağı kanısı vardır. Ortada tasarruf fazlası olasılığı veya mevcut bir hali var ise faiz haddinin de azalacağı, faiz haddinin azalması sonucunda maliyetlerin düşmesi ve kar durumunun da bu gidişata paralel artacağını gösterir. Böylece üreticiler yapım aşamalarını artıracak ve bundan çok daha yüksek tasarruf durumlarını talep edecek seviyeye gelecekler. Ortaya çıkan bu durum da ise işgücü ve yatırımın tam istihdamını gerçekleştirmiş olacaktır (Özgüven, 1991).

Klasik makro iktisat teorisinde, parasal hareketlenmeler reel değişkenleri etkilemez. Bu duruma ‘klasik dikotomi’ adı verilir. Örneğin para arzı bir ekonomik değeri olan bir değişkendir. İstihdam ve üretim seviyesi de birer reel değişkendir. Klasik dikotomi yapısı uyarınca, para arzındaki yükseliş, ancak fiyatların normal seyir durumunu yükseltir ancak istihdam ve üretim bloğuna dokunamaz. Bu suret ile klasik makro iktisat teorisinde para nötr durumdadır, yani istihdam ve üretim yapısında bir gücü yoktur. Para politikasının değişime etki edeceğini düşünmezler (Bocutoğlu, 2005).

2.8.4 Ücret teorisi

Ücret teorisinde, işgücü sektörü mal sektörü ile benzer yapıyı oluşturduğu düşünülmüştür. Emek arz ve talebinin ortak paydası ile maaş kadranı ve istihdam düzeyi kesindir. Klasik iktisatçılardan J.S. Mill, emek arzı gösterecek etkenin nüfus faktörü olduğunu savunmuştur. Nüfus yükselişinin, emek arzının üstünde yükselmesi ile alakalı büyük bir etkisi vardır. Böylelikle işsizliğin ortaya çıktığını ve ücret ortalamasında düşüş olduğunu dile getirmiştir. İşçiler fazla üreme ile kendi ekonomik çöküşlerini ve bunun ile birlikte gelecek zorlukları göz ardı etmişlerdir. Bu bakış açısı

onu liberalizmin özgürlük görüşünden caydırarak, maddi durumu iyi olmayan insanların kendi aralarında evlilik yapmamaları gerektiğini savunacak kadar koyu bir düşünceye itmiştir (Unay, 2001).

Ücretlerin düşmesi ile doğum oranların düşmesi arasında doğru bir orantı vardır. Başka bir bakış açısı ile ücretler maliyetler dahilinde olduğunda, ücretlerdeki düşüş fiyatların da azalmasına etken olmakta, fiyatlardaki azalmalar da ürünlere olan ilgiyi yükseltmektedir. Bu talep yükselişi ile birlikte işi olmayan bireyler yine istihdama alınır. ve tekrardan istihdam yükselişe geçer (Türkbül, 2005). J.St. Mill, emek arz ve talebine göre iş alanın da gerçekleşecek ücret haddinin işçinin asgari geçim haddi ile aynı olan emek maliyetine dengeleneceğini dile getirmiştir. Bu söylemden yola çıkarsak maaşlara çalışanlar tarafından veya devlet nezaretinde sıfır müdahale bulunulmadığını ele almaktadır. Ona göre emek arzı çalışan miktarına, emek arzı ise maaş ödemeleri için kenara koyulan yatırıma diğer değiş ile ücret fonuna bağlıdır. Bu açıklamalardan yola çıkarak emekçi miktarı maaşların ödenmesi için belirlenen ücret fonuna kıyas ile daha çabuk yükselirse, ücret haddi azalacak, çalışan miktarı maaşların verilmesi amacı ile ayrılan ödeneklere oranla daha yavaş artar ise, ücret haddi yükselecektir (Bekiroğlu, 2010).

Klasiklere bakış açısında ücret iş sahipleri tarafından işin marjinal kazanımına, çalışanlar tarafından marjinal maliyetine denktir. Tam istihdam seviyesine ulaştıkça işin marjinal boyutundan alınacak olan verim azalan verim yasası bağlantısı ile düşüş yaşarken, marjinal maliyeti yükselişe geçmektedir. Klasik iktisat teorisi, cari ödeneği kabul edip bu ödenek ile çalışabilecek bireylerin istihdam konusunda problem yaşamayacaklarını düşünmüştür. Bir diğer bakış açısı ise, klasikler bireyler istediği sürece kendi alanlarında iş bulurlar ve bulamama söz konusu değildir. Bu bireylerden işsiz kalanların sebebi ise, almaları gerekenden daha fazla miktar da para istemeleridir. İşsizlikteki problem iş imkanlarının var olmamasından dolayı değildir, iş arayanların kendilerine önerilen ücretleri düşük bulup bu işlerde çalışmak istememeleridir (Gümüşay, 2014).

2.8.5 Modern istihdam

Keynes'in yön verdiği ve yorumladığı duruma göre, ekonomide devletin herhangi bir etkisi dokunuşu olmasa, kendi kendine dengeyi bulması söz konusu

değildir. Buradan yola çıkarsak yatırım alanlarının bütün iş hayatı boyunca tam istihdamda olması imkansızdır denebilir. Ekonomi hayatında tam istihdamın sürekliliğini koruyacak bir düzen mevcut değildir (Aren, 1989). Modern istihdam teorisine göre istihdam düzeyi etkili bir mal isteğine ortaya çıkan mallar ise tüketilmeye ihtiyaç duyar (Aren, 1989). Etkili alıcı gücü, bireylerin mal alabilme imkanlarının olup, almak istedikleri mal ile alakalı talep durumlarıdır. Talebin az olduğu dönemlerde, üretim ile doğru orantılı mal üretimi de düşüşe geçer. Bu ise gelirlerinde düşüşe sebebiyet verir, efektif talebi azaltacağı bakışı, Keyne'in genel teorisinin ana düşüncesini var etmektedir.

Üretimdeki hızı ve adedi tüketicinin istekleri belirler ve talep kendi arzını oluşturur (Fisunoğlu ve Tan, 2009). Bu teorinin bakış açısında, ekonomide herhangi bir durumda tasarruf alanı tüketim durumundan fazla ise toplam talep yetersizliği meydana gelmektedir. Ortaya çıkan bu olgu, üretimden çıkan ama alıcıya satılamayan ürünler fabrikaların ya da üreticilerin depolarına istif halinde bekler. Bu olaydan ötürü her arzın kendi talebini oluşturamama durumu meydana gelir. Keynes'in düşüncesinde, say yasası eksik istihdam ayarında olan bir ekonomi için, her talep kendi arzını yaratır tansını tersine döndürür (Bocutoğlu, 2005).

Klasik teoride farklı olarak Keynesyen teoride faiz ekonomiyile alakalı bir durumdur. Faiz oranını ne olacağını gösteren tasarruf ve yatırım değil, para arzı ile para talep durumudur. Para talebi stabilden para arzı yükseldiğinde, faiz oranı aşağıya çekilmektedir. Aşağıya çekilince de artmaktadır (Bocutoğlu, 2012). Bu düşünceden yola çıkarak ve istihdam teorisiyle para teorisini aynı noktada birleştiren teori, Keynes'in likidite tercihi teorisi ile efektif talep düşüncesidir. Likidite tercihi teorisi, ekonomide para ile ilgili bir olgu olduğunu savunur, efektif talep teorisi gelir ve istihdam teorisini orta noktada buluşturmaktadır (Fisunoğlu ve Tan, 2009). Keynes'e düşüncesinde ekonomideki tam istihdam dengesi, kaygan ve ortası olmayan bir dengedir. Yani herhangi bir ciddi dalgalanmada ekonominin tam istihdam seviyesinden, eksik istihdam seviyesine inebileceğini, buna karşın otomatik olarak tam istihdam seviyesine dönüşmesini sağlayacak bir yapının mevcut olmadığı savunulur.

2.8.6 Marksist istihdam teorisi

Marksist İstihdam Teorisi, çalışanların oluşturduğu iş gücü hakkında arz fazlası durumun baş gösterdiğine dikkat çekerek işsizliği kapitalist sistemin normalleştiği ve buna alıştırdığını savunur. Emek arzın fazlasını yan emek gücü ordusu diyerek betimler. İş gücü ordusu işsiz gruplar ile birlikte, ekonominin kapitalist düzene bağlı olmayan emek alanları ve iş yerleri iş kaynaklardan doğan sonsuz esneklikteki emek arzı ile doğan bir faktör olduğunu belirtmektedir. Emek arzının temel kaynağı ise göçmen işçiler ile ev içi üretim harici çalışmayan ev hanımlarının olduğunu söylemektedir.

Ekonomiksel yaşanan dengesizlikler ülkelerdeki hızlı gelişme ve akabinde gelen sosyal gelişimin iş bulma konusunda sıkıntı oluşturduğunu bununda yedek işgücü ordusunun kalıcı ve çoğalarak arttığını vurgulamaktadır (Onaran, 2000) . Yedek işgücü ordusu, çalışmakta olan işçilerin işten atılması durumunda ani bir şekilde ortaya çıkabileceği gibi, daha az rastlanmasına rağmen ilave işçi nüfusunun normal kanallarla massedilmesi zorluğuyla karşılaşılması gibi daha gerçekçi bir biçimde de kendini gösterebilir (Sweezy, 2007).

Marks, sermayenin organik yapısının sabit halini koruması, sermaye ile ilgili kenara koyulan paranın artması istenilen seviyeye bir kere ulaştığında işçileri olumlu olarak düşüneceğini, çünkü tam istihdamın ortaya çıkma durumu sergileyeceğini savunur. Marks düşüncesinde kapitalist büyüme ya da kapitalist ilerleme “canlı emek” yerine “ölü emek” tanımı ve düşüncesidir. Bunu makineleşmenin bilek gücünün önüne atılması anlamında düşünmektedir. Bu düşünce ile sermaye toplanması gerçekleşene kadar işi iyi gitmeyen işverenler grubunun devamlı bir durum ile yaratıldığı düşünce yapısını ortaya çıkarır. Ortadaki bu grubun ise maaşlar özelinde aşağıya doğru bir etki yapacağını söylemiştir. Ancak bu betimleme genel olarak bakıldığında sermayenin yürüyüşüne, başka bir ifade ile kapitalist büyümenin (yarış, büyüme, ekonomik rekabet) görünür yapılarından uzak bir kapitalist yapılanmaya gönderme yapma olgusudur.

2.8.7 Keynesyen istihdam teorisi

Keynesyen İstihdam Teorisi, modern istihdam teorisi, İngiliz iktisatçı (Lord) John Maynard Keynes’in (1891-1947) 1936 senelerinde piyasaya çıkan İstihdam, Para

ve Faizin Genel Teorisi (The General Theory of Employment, İnterest and Money) adlı yapıtının içerisindeki analizdir. 2. Dünya savaşı bittikten sonrası dönemde çok fazla konuşulan ve gündemde olan Keynes'in Genel Teori'de ortaya attığı teori ve kapsamlı çalışmaları sonrası arka planında, Neo-Klasik modelin 1929 senesi itibari ile mevcut dünyanın gidişatını ifade etmekte eksik kaldığı sebebi ile alakalıdır. Zira sanayi sektörü olarak gelişmiş batı ekonomilerinin, 1929 senesinden itibaren büyük bir duraklama dönemi bunu gözler önüne sermiştir (Ünsal, 2007).

Keynes Genel Teori'de bir ekonominin ilerleme şeklini sektörler-piyasalar kavramları temelinde incelemiştir. Serbest piyasa alanının kendi başına tam istihdam durumunu sürekli olarak ve tek etken olarak sağlayamayacağı, sağlanması durumunda ise bunun ancak gelişi güzel ve şans faktörü ile olacağını savunur. Sağlanan bu durumun süreklilik sağlamayacağını kesin bir dil ile belirtir. Bu durumlar ışığında tam istihdamın çok nadir görülebilecek bir olay olması genel duruma bakıldığında ise düşük istihdam olarak gözüktüğünü görüşleri arasında yerini almıştır.

Keynes'e düşüncesine bakıldığında da ülke ekonomilerinin işsizlik durumunu aşağıya çekmek için piyasa durumunun hareketlerine ve gidişatına bazı dokunuşlar yapmaları gerektiğini bu yüzden işsizlik ana hatlı bir aktif iktisat politikası üretmeleri ve uygulamaları لازمlığını dile getirmiştir (Ünsal, 2007). Keynes'in bu düşünceleri 1970'li senelere kadar ulusların ekonomisi içerisinde büyük yer kaplayan ve saygı gören bir teori olmuştur. Fakat 1980'li yıllara ulaşıldığında gelişmiş ülkelerdeki yaşanan ekonomik ve sosyal dengelerin değişmesi sonucunda Keynesyen Teori ile istenilen sonuçlar alınamamaya başlanmış ve ortaya yeni ideal ve düşünceler çıkmaya başlamıştır (Bekiroğlu, 2010).

2.8.8 Monetarist istihdam teorisi

Keynesyen Teori, 1940 ve 1950'li senelerin de global olarak uygulanan bir teoridir. Sosyal ve ekonomik yönde ileride olan ülkeler, kullandıkları Keynesyen Teori ile kısa sürede büyük ilerlemeler kaydetmişlerdir. Ulusların kullandıkları teori yöntemleri, ülkelerin ekonomik olarak attığı adımların temeli olarak düşünülmüştür. Lakin 1960'lı senelerinde ülkeler iş ve enflasyonun artışa geçtiği bir durum ile baş başa kalmışlardı. Başta ABD'nin de içerisinde bulunduğu uluslar içinde bulundukları

şartları politikadan ötürü olduğunu düşünmüşlerdir. Uygulamada, maliye politikalarının uygulanması ortaya aksamalar ve bazı problemler çıkarmıştır bazı iktisatçılar maliye politikasındaki uygulanacak değişimlerin beklenen üzere düzelmelere yol açması değil tam tersine kötü olan durumları daha da kötüye getireceğini savunmuştur (Parasız ve Bildirici, 2002).

Keynesyen İstihdam Teorisine başka alternatif, 1960'lı yıllarda ortaya atılan ve gelişimi sağlanan “Moneterist Teorisi” dir. Chicago Üniversitesi iktisatçılarından Milton Friedman içeriği yükseltlen teorinin fikrine göre, Keynesyen Teorisinin ana hatları toplam talebin tamamının açıklanarak netleştirilmesidir. Toplam talebinde her şeyden önce para arzındaki oynamalar ile sağlanabileceği düşünülmektedir. Toplam hasılat, ücretler ve istihdam gibi ana hatları oluşturan makro ekonomik farklılıklar ana hatlarıyla para arzından dolayı değişime uğramaktadır. Bu dalgalanmaların maliye politikasından dolayı değişmesi düşük değişimler ve suni olarak kendini devam ettirir. Bu sebepten ötürü ekonomide yalnızca para ön plandadır. (Parasız ve Bildirici, 2002).

Monetaristler, fiyat devamlılığı durumunu çok önemsemişlerdir. Gönüllü yada uyarılmış eksik istihdamın ve geniş çaplı krizlerin özel sektörün içeriğinden dolayı meydana gelen olası bir devamlılığı olmayan süreklilikten ötürü değil, ekonomi ile ilgili yönetimin ve sorumluların eksik yönetiminde ötürü olduğunu söylemiştir. (Skousen, 2003). Monetaristler, serbest piyasa ekonomisinin içerisindeki dönüşümü sayesinde düzene sahip bir model olduğunu müdafaa etmek ile birlikte, klasik iktisatçılardan değişik, ekonominin her daim tam istihdam dahilinde bulunamayacağını dile getirmişlerdir.

Bireylerin daha güzel bir iş arama veya işsizlik imkanlarından fayda sağlamaları sonucunda ortalama bir zaman zarfında istihdam dışı olabileceklerini bu sebep ile ekonomide bazı zamanlar doğal işsizlik durumunun ortaya çıkabileceğini savunmuşlardır (Aktan, 2000). Doğal eksik istihdam teorisini ilerletmiş ve eksik istihdamı piyasa dengelerindeki olan bir durum olarak değerlendirmiştir. Monetaristlerin düşüncesinde enflasyon, eksik istihdamdan daha büyük sorun arz etmektedir. Bu sebepten ötürü, monetaristler işsizliğin önüne geçmeye çalışan teorilere göre yüksek oranlı enflasyonu önlemenin sonucu olarak ortaya çıkacak olan yüksek işsizliği göğüslemeye biraz daha fazla ilgi göstermeye karar vermişlerdir (Parasız ve

Bildirici, 2002). Monetaristler sorunun ana hatlarının, enflasyon yapısından dolayı meydana geldiğini dile getirmişlerdir. Enflasyonun asıl ortaya çıkma sebebi ise, hükümetlerin para arzını dengesiz bir şekilde yükseltmelerinin sonucu olarak düşünülmüşlerdir (Aktan, 2000).

2.8.9 Arz yanlı istihdam teorisi

1929'da yaşanan büyük kriz sonucu aksaklıklara bir tampon amaçlı ortaya atılan ve 1950'li senelerinde yürürlüğe konan iktisat politikalarının ana hatlarını oluşturan Keynesyen Teori, 1970'li yıllarda problemleri iyicene gün yüzüne çıkaran yeni olumsuzlukların baş göstermesi faktöründen dolayı etkenliğini iyice kaybetmiştir. Bu sebepten ötürü 1970'li yılların bitimine doğru ve özellikle 1980li yılların ilk zamanlarında farklı tercih yaratabilecek iktisat politikaları konuşulmaya başlanmıştır. Arz yanlı iktisat politikası konuşulan bu seçeneklerden birisidir.

Arz yanlı iktisat politikaları, aslı talep yönlü olan iktisat politikaların kullanılması akabinde meydana gelen alçak prodüktivite, tasarruf ve yatırımın düşmesi, yüksek enflasyon, işsizlik, bütçe açıkları gibi ekonomik problemleri çözmek için spesifik olarak vergi indiriminin başarı getireceği fikrini müdafaa etmiştir. Arz yönlü vergi politikasını destekleyenler marjinal vergi seviyesindeki farklılıklar ekonomik departmanların karar ve aksiyonlarının olumu veya olumsuz olarak ana hatlarını üç adımın olduğu değişimden bahsetmiştir. Bunlar;

- İstihdamdan uzak kalmaya karşı iş başında bulunmanın göreceli fiyatı,
- Cari tüketim yerine, iler bir zaman da tüketimde olmanın göreceli fiyatı,
- Piyasa ekonomisi faal olma yerine, yeraltı ekonomisinde iş haline olmanın göreceli fiyatını oluşturur. (Keleher ve ark., 1982).

Arz yönlü iktisat politikasını gündeme getirenler, marjinal vergi ortalamalarının düşürülmesi (yükseltilmesi) şeklinde göreceli, fiyatları olumlu (olumsuz) şekilde değiştirebileceğini dile getirmektedir. Onların düşüncesine göre; örnek olarak, marjinal vergi indirimi, insanları satın alım yerine istif yapma, tasarrufa sevk etme, herhangi bir iş alanında iş de çalışmayan birey değil çalışmayı seçen kişiler durumuna adım attıracaktır (Aktan, 2000)

2.8.10 Yapısalci istihdam teorisi

1950’li senelerde Latin Amerika ülkeleri krizler sonucu problemler hissetmeye başlayıp, Monetarist Teori’nin ortaya koyduğu problemi yok etme isteği ve başka bir yol kullanarak çözülebileceği amacıyla ortaya koyulan yapısalci yaklaşım istihdam teorisi, düşük ekonomi gücü ve ilerlemeye sahip ulusların gelişmiş uluslardan daha spesifik sorunlarını ortaya koymuştur. Bu sebepten ötürü Monetarizmin ortaya attığı fikirlerin, ilerlemiş uluslar tarafından kullanılabileceğini ortaya atmışlardır. Yapısalci teori düşüncenin destekçileri, işsizliğin talep yoğunluğu azlığına bağlanmasının ilerlemekte olan uluslar tarafından az olduğunu ve bu düşünce ile gelen, gelişmekte bulunan uluslarda işsizliği adlandırmanın herhangi bir başarıya ulaşmayacağını dile getirmiştir. Yapısalcılar işsizliği iş alanlarına gerekli çalışma isteğinin yetersizliği şeklinde dile getirmek seçeneğini kullanmayıp, gelişmekte olan ülkelerin rasyonel durumda bulunmayan ulusların ekonomik aktivitelerinden dolayı meydana geldiğini söylemişlerdir.

Sermaye oluşumunun istenilen seviyeye gelememesi iç tasarruf yüzdesinin azlığı, artan doğum oranları gibi sebepler işsizlik durumunu ortaya çıkaran temel etkenler arasında yerini alır. Yapısalcılar işsizlik ile ilgili olumsuzlukları ortadan kaldırmak için iki yollu bir çözüm üretmektedirler). İlk aşama olarak Keynesyen para ve maliye politikaları uygulanması önerisidir. İkinci aşamada, yapısalci politikaların işgücünün formasyonunu geliştirmeye, akışkanlığı yükseltmeye ve bölgesel farklılıkları gidermeye yönelik çabaları bulunmaktadır. Bu çabalar, işgücünün etkinliğini yükseltip daha nitelikli olan emek unsurunun iş bulma ve çalışma olanaklarını genişletecektir. Öte yandan, bölgesel kalkınma, istihdam olanaklarının yükselmesi de gene işsizliği azaltıcı bir politika olarak ön görülmektedir.

Gelişme aşamasında olan ülkelerin en büyük sıkıntılarından birisi yüksek enflasyondur. Yapısalci teorelin politikaları düşüşe geçmesine rağmen, işsizlik ile mücadelede 1970’li senelere kadar birkaç ulus politikasında uygulanmıştır. 1960’lı senelerde Solow ve Okun gibi iktisatçılar işsizlik problemlerini ortadan kaldırma bakımından yapısalci teorelin politikalarını desteklemişlerdir (Bekiroğlu, 2010).

2.9 İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik

İstihdam, üretim gücü bulunan işçi gücü, yatırım, yatırımcı ve doğal rezervlerin verimli değerlendirilerek üretim gidişatına katılması anlamında kullanılmaktadır. Bu tanımda, istihdam kavramının çevrelediği kapsam oldukça büyüktür. Sözlük anlamıyla, faaliyette bulunma, faaliyette kullanma anlamına gelen istihdam, en sade anlatımı ile, bireylerin iş sektöründe bulunmaları, işe başlamaları olarak kabul edilebilir (Yaman, 1977). Buradan yola çıkarak istihdam, yatırımcıların bireylerin arz talep isteklerini karşılaması, ürün ve hizmet verme ve yeterlilik sağlama açısından, bir başka üretim faktörlerinin olduğu gibi iş gücünü de verimli bir alan yapısı bakımından üretim boyunca değerlendirmesi, her üretim alanının kendi alanı ile en verimli şekilde iş üzerinde kullanılarak üretilen madde veya ürüne ayırdıkları süredir (Bekiroğlu, 2010). TÜİK yaptığı açılımda iş isteği olup, çalışamayan insan tanımı bu şekilde olmaktadır; referans zamanı dahilinde istihdam durumunda bulunmayan (kar karşılığı, haftalık, paralı yada parasız olarak herhangi bir iş alanında görev yapmayan ve bunun benzeri işler ile iç içe olmayan) bireylerden iş bulmak adına dört haftalık süre zarfı içerisinde iş bulma kuruluşlarından minimum bir tanesine giderek iş istemiş ve iki hafta zarfında işe başlayabilecek on beş veya daha ileri yaştaki kişilerdir (www.tuik.gov.tr/, 12.03.2019).

İş ekonomisi bağlamında söylenecek bir istihdam tanımlaması kişisel yapılandırmaya sahip olmalıdır. Bu açıdan bakıldığında istihdam bu tanımın iş sahibi yada zamanında iş alanların da çalışanları kapsamaktadır. Bu anlatımdan yola çıkıldığında istihdam, para karşılığı ya da maaş ile iş başı yapanlar ve serbest çalışanlar olarak iki grup olarak görülmektedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991). İş gücü ve iş arzı olan bireylerin belirli bir ücret karşılığında yaptıkları işlerinden yararlanılması olarak söylenilebilecek bir tanım, ülkelerin popülasyonları ile istihdam ile yapısal çıkarın birbiriyle aynı yönde olmasından dolayı ortaya çıkmaktadır.

Popilasyon kadın erkek oranı, ülkenin para gücü, iklim ve coğrafi koşullar istihdam üzerinde etkili olan baremlerdir (Ülgen, 2007). Yapısına Makrol olarak bakılan istihdam; bir iktisadi gövdenin bazı çeyrekler içerisinde bütün üretim kollarının (iş gücü, ekonomi, doğal kaynaklar ve yatırımcı) eldeki teknolojik imkanlar ışığında ne kadar kullanıldığıdır (Köklü, 1987). Türkiye'deki istihdam ile ilgili olguları

ortaya koyan Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yaptığı açıklamada istihdam; aktif durumda işte çalışanlar olanlar ile aktif olarak iş başında bulunmayan işte çalışabilir yaşı uygun bütün grubu kapsamaktadır. İş başında bulunan, haftalık, ücretli, maaşlı, kendi iş yerine, iş sahibi veya ücret almayan aile çalışanı olarak referans zamanı içerisinde içinde minimum bir saat bir iktisadi aksiyonda olan kişiler; işbaşında bulunmayanları ise, çalıştığı yer ile teması sürdüğü halde, referans haftası mevcudunda herhangi bir sebep ile çalıştığı sektörde bulunmayan kendi hesabı için mesai yapanlar ve iş patronları oluşturmaktadır.

Yevmiye ve ücret ile iş başında bulunan ve herhangi bir sebepten ötürü, referans zamanında istihdam alanlarında bulunmayan insanlar; sadece üç aylık bir süreçte işlerine başlarlar veya iş başı yapmadıkları süre içerisinde para veya yevmiyelerinin minimum %50 ve biraz daha üstü ellerine geçiyor ise istihdamda içerisin bulunuyorlardır anlamına gelir. Bu tanım ile beraber, referans haftası süresi boyunca bir saat daha iş başı yapmamış kişiler, ücretsiz aile işçileri ve ücretli çalışanlar istihdam içerisin de sayılmamaktadırlar.

Üretici kooperatifi üyeleri, herhangi iş veya meslekte tecrübe ve alan bilgisi kazanmak için belirli bir çıkar; maddi gelir, sosyal güvence, ulaşım yevmiyesi, haftalık veya günlük ücret gibi içeriğinin bu ve bu gibi şeyler elde etmek için iş başı yapan kalfa ve stajyer bireyler de istihdam durumunda bulunanlar olarak isimlendirilir (Gümüşay, 2012).

2.9.1 İstihdam edilebilirlik algısı nedir

İstihdam edilebilirlik algısı kişinin herhangi bir işe girebilme konusundaki sahip olduğu düşüncelerin genelidir (Bernston, 2006). Kişinin donanımına ve yeterliliğine göre iş seçmesi ise algılama becerisidir. İstihdam edilebilirlik başlığı 1990'lı senelerin devamı ile belli başlı çalışmalar ve araştırmalar ile literatür de yer edinmiştir. Fazla yaklaşım ve konu başlığı istihdam edilebilirlik alanını karmaşık bir duruma gelmiştir (Erdem ve ark., 2016). İstihdam edilebilirlik algısı ile ilgili başka tür ancak yakın bir düşünce ise şöyle demektedir; kişinin aynı ya da mevcut işinden daha uygun bir iş bulabilme konusundaki algı ve fikirleridir (Bernston, 2006). İş imkanları ile ilgili yaşanan istihdam problemleri, kişilerin tüm yaşantısına etki etmektedir.

Bulunduğumuz dönemde kişiler kendilerinin uğraştıkları iş alanları ile özdeşleştirerek benliklerini oluşturmaktadırlar. Buradan anlaşılan ise verimli, mutlu ve refahı yüksek bireyler yetiştirmek istihdam alanlarının düzenlenmesi ile doğru orantıdadır (Broeck ve ark., 2014).

İşgücü piyasasında iyi donanımlı, vasıflı ve kalifiye işçilerin kullanılması kaçınılmaz olarak verimliliği ve kaliteyi de artırır. Bu nedenle, tüm dünyada gelişmiş ve rekabetçi ülkeler, yüksek öğrenime yatırım yapmaya ve yönelmeye önem vermektedirler. Dışarıdan eğitim öğretim gören, iyi derece alan öğrencilerde bu alanlara aynı şekilde yönelebiliyor. Bu durum İstihdam edilebilirlik arzusunu beraberinde getirerek, yüksek öğretime yapılan kişisel yatırımı ve ilgiyi artırmaktadır (Lourence ve Johnes, 2006).

İstihdam edilebilirlik algısı kuvvetli olan kişilerde öz yeterlilik daha gelişmiş olduğu için çevresel değişimlere karşı daha rahat hareket ederler. İstihdam edilebilirlik algısı daha çok durumun kişi tarafından algılanmasına bağlıdır. Araştırmacılar istidam edilebilirlik algısını bireyin iş hayatında ve sosyal yaşantısındaki kontrolü olarak adlandırmaktadır. İstihdam edilebilirlik algısının psikolojik durumlar ile yakından bağdaştığı söylenmesi yanlış olmayacaktır (Özkoç ve Bozkurt, 2019).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın Evreni 2019-2020 Öğretim senesi 8 Üniversitede Spor Bilimleri Fakültesinde eğitim gören lisans öğrencileri 2500'dür. Çalışmanın örneklemi tespit edilirken, 8 üniversite içerisinde 3 Spor Bilimleri Anadalı rasgele çalışmaya alınmıştır. Çalışmanın örneklemi 1179'dur. Bu rakamların bölümlere, cinsiyete, yaşa ve üniversitelere göre dağılımı ise cinsiyet dağılımı erkek öğrenciler %71,16'nı (n=839), %28,84'nu (n=340) kadın öğrenciler oluşturmaktadır. %41,65'ni (n=491) A üniversitesi, %39,61'nu (n=467) B üniversitesi, %18,74'nü (n=221) C üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bölümlere ayrıldığı zaman %22,82'nu (n=269) Antrenörlük Bölümü, %40,12'sini (n=473) Öğretmenlik Bölümü, %40,12'ni (n=174) Rekreasyon Bölümü ve %22,31'sini da (n=263) Yöneticilik Bölümü oluşturmuştur. Yaş dağılımına göre %18,66'nı (n=220) 18-20 yaş, %47,50'ni (n=560) 21-23 yaş, %33,84'nü ise (n=399) 24 yaş ve üzeri oluşturmuştur. Anket uygulanmadan önce anketi alındığı çalışmayı yapan kişiden ve anketin uygulanacağı üniversitelerden izin alınmıştır. Anketler A, B, C üniversitesinde ki 1. 2. 3. ve 4. sınıf, Antrenörlük, Beden Eğitimi Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon öğrencilere elden verilerek yüzü yüze yapılmıştır. Toplamda 1179 veri istatistiğe girilmiştir. Öğrencilere ve üniversitelere çalışmada elde edilecek verilerin araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağı belirtilmiş ve öğrenciler araştırmaya gönüllü katılım esasına göre dâhil edilmiştir. Öğrencilerin sorulara içten ve samimi cevap verdikleri var sayılmaktadır.

3.2 Veri Toplama Aracı

Çalışmamızda kullanılan veri toplama aracı, öğretmen adaylarının bilgilerinin istendiği ilk kısım, İstihdam Edilebilirlik Algılarının İstendiği ikinci kısım, Hırs edilebilirlik durumlarının sorulduğu üçüncü kısım ve Üniversiteye Bağlılık düzeylerinin sorulduğu dördüncü kısım son kısım olarak toplamda dört ana bölümden oluşur.

İEÖ; Rothwell, Herbert ve Rothwell (2008) Yaptıkları içerik çalışması ile içeriği daha fazla güçlendirilen, 16 madde ve dört alt boyutta (Kendine olan inanç, benim üniversitem, benim alanım ve dış istihdam yapısı) uygulanan bir ölçektir

HÖ; Rothwell ve arkadaşları (2008) ile birlikte geliştirdikleri kariyer başarı çalışmasından esinlenilerek yenilenen, bireyin istediği hedeflere istediği imkanlar doğrultusunda giderken kendisine kattığı yetenek ve becerilerin hangi boyutta olduğu, hedefleri doğrultusunda istediği yerlere gelip gelemediği ve ilerleyen zamanlarda ilgileneceği işin onun için bir önem taşıyıp taşımadığını ortaya çıkarma amaçlı içerisinde „Kendimi oldukça hırslı görürüm“, gibi seçeneklerinde bulunduğu hırs ölçeğidir.

ÜBÖ; Yine Rothwell ve arkadaşları (2008) ile birlikte geliştirdikleri kariyer başarı çalışmasından esinlenilerek yenilenen, bireyin istediği hedeflere istediği imkanlar doğrultusunda giderken içinde bulunduğu memnuniyeti, üniversitenin marka gücünün ve üniversiteye olan güven durumunun araştırıldığı ve „Benim değerlerimle bu üniversitenin değerleri çok benzerdir“ Diğer bireylere bu üniversitede olduğumu söylemekten gurur duyarım” seçeneklere sahip bağlılık ölçeğidir. Orjinali Rothwell, Herbert ve Rothwell (2008) yaptıkları ölçeğin güvenirlik testi sonuçları Cronbach Alfa İstihdam.E.Ö= .75 Hırs.Ö= .60 Bağlılık. Ö= .87 Türkçe uyarlaması Gümüşşay tarafından yapılmıştır. İngilizceye ve Türkçeyi ileri seviyede konuşabilen üç expert ve bir dil uzmanı ile birlikte komite metodu uygulanılarak grup tarafından yapılan çeviri ölçeğin orjinalindeki 5 puanlı olan Likert ölçülendirme skalasından yararlanılmıştır. Türkçe uyarlamasının sonucu güvenirlik testi sonuçları Cronbach Alfa iEÖ= .74, H.Ö= .72, Bağlılık Ö. = .89 olarak tespit edilmiş. Bizim çalışmamızın güvenirlik sonuçları sonuçları Cronbach Alfa İstihdam .E.Ö=0,708 Hırs.Ö=0,729 Bağlılık. Ö=0,767 tespit edilmiştir.

3.3 Verilerin Analizi

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada veri analizi programı olarak Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 yazılımı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılım frekans analiziyle saptanmıştır. Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Hırs Ölçeği ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarına ait ortalama, standart sapma, en küçük ve en büyük değer gibi tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir.

Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Hırs Ölçeği ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının normal dağılıma uyma durumu Kolmogorov-Smirnov testi, QQ plot grafiği ve çarpıklık-basıklık katsayıları ile incelenmiş olup veri setinin normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Buna göre öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Hırs Ölçeği ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri olan bağımsız örneklem t testi ve ANOVA kullanılmıştır. ANOVA bulgularında gruplar arası fark çıkması durumunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığının saptanmasında post-hoc bir test olan Tukey testi uygulanmıştır. Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Hırs Ölçeği ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Spearman testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Tanıtıcı Bilgiler

Tablo 4.1. Öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş grubu		
18-20 yaş	220	18,66
21-23 yaş	560	47,50
24 yaş ve üzeri	399	33,84
Cinsiyet		
Erkek	839	71,16
Kadın	340	28,84
Üniversite		
A	491	41,65
B	467	39,61
C	221	18,74
Bölüm		
Antrenörlük	269	22,82
Öğretmenlik	473	40,12
Rekreasyon	174	14,76
Yöneticilik	263	22,31

Öğrencilerin yaş gurubu değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %18,66'sını (n=220) 18-20 yaş, %47,50'sini (n=560) 21-23 yaş. %33,84'ünü 24 yaş ve üzeri oluşturmuştur.

Öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %71,16'sını (n=562) erkek öğrenciler, %28,84'ünü (n=340) bayan öğrenciler oluşturmuştur.

Öğrencilerin Üniversite değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %41,65'ini (n=491) A üniversitesi, %39,61'ini (n=467) B üniversitesi, %18,74'ünü (n=221) C üniversitesi oluşturmuştur.

Öğrencilerinin bölüm değişkenine göre istatistiksel dağılımlarının %22,82'sini(n=269) Antrenörlük, %40,12'sini (n=473) Öğretmenlik, %14,76'sını (n=174) Rekreasyon, %23,31'ini, (n=263) Yöneticilik Bölümü oluşturmuştur.

4.2. İstihdam Edilebilirlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.2. Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları

	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
Kendine ve çalışma alanına güven	1179	20,09	3,62	6	30
Üniversite ve bölümün marka gücü	1179	12,76	2,74	4	32
Alana dair iş fırsatları	1179	9,60	2,25	3	15

Tablo 4.3. Öğrencilerin yaş grubuna göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Yaş grubu	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p
Kendine ve çalışma alanına güven	18-20 yaş	220	19,72	3,14	8	29	1,820	0,162
	21-23 yaş	560	20,26	3,70	10	30		
	24 yaş ve üzeri	399	20,05	3,72	6	30		
Üniversite ve bölümün marka gücü	18-20 yaş	220	12,96	2,55	4	19	0,719	0,487
	21-23 yaş	560	12,73	2,85	4	32		
	24 yaş ve üzeri	399	12,70	2,68	4	20		
Alana dair iş fırsatları	18-20 yaş	220	9,46	1,94	4	14	0,619	0,538
	21-23 yaş	560	9,66	2,33	3	15		
	24 yaş ve üzeri	399	9,60	2,28	3	15		

(ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin yaş grubuna göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları ($p < 0,05$). Bunun sonucunda öğrencilerin yaş grubuna göre İstihdam Edilebilirlik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p < 0,05$, $p = 0,162$) ($p < 0,005 = 0,487$), ($p < 0,05$, $p = 0,538$).

H⁰ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin yaş grubuna göre, kendine ve çalışma alanına güvenleri ($p < 0,05$, $p = 0,162$), üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ($p < 0,005 = 0,487$), ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları ($p < 0,005 = 0,487$), bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.4. Öğrencilerin cinsiyetine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	t	p
Kendine ve çalışma alanına güven	Kadın	839	20,08	3,72	-0,117	0,907
	Erkek	340	20,11	3,34		
Üniversite ve bölümün marka gücü	Kadın	839	12,78	2,82	0,281	0,779
	Erkek	340	12,73	2,53		
Alana dair iş fırsatları	Kadın	839	9,58	2,32	-0,555	0,579
	Erkek	340	9,66	2,06		

(Bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır.)

Öğrencilerin cinsiyetine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları ($p < 0,05$). Bunun sonucunda öğrencilerin yaş grubuna göre İstihdam Edilebilirlik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. ($p < 0,05$ $p = 0,907$), ($p < 0,05$ $p = 0,779$), ($p < 0,05$ $p = 0,579$)

H⁰ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre, kendine ve çalışma alanına güvenleri ($p < 0,05$ $p = 0,907$), üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ($p < 0,05$ $p = 0,779$), ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları ($p < 0,05$ $p = 0,579$), bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.5. Öğrencilerin üniversitelerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Üniversite	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Kendine ve	A	491	21,11	4,53	6	30	35,694	0,000*	a-b
çalışma alanına	B	467	19,36	2,56	11	26			a-c
güven	C	221	19,34	2,53	10	26			
Üniversite ve	A	491	12,87	3,35	4	20	3,118	0,045*	b-c
bölümün	B	467	12,53	2,00	7	18			
marka gücü	C	221	13,03	2,56	7	32			
Alana dair iş	A	491	9,93	2,61	3	15	12,722	0,000*	a-b
fırsatları	B	467	9,52	1,84	4	14			a-c
	C	221	9,05	2,01	4	14			

* $p<0,05$ a;, b;,c: (ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin üniversitelerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları $p<0,05$ güven aralığında. A Üniversitesi B Üniversitesi ve C Üniversitesi öğrencilerinin kendine ve çalışma alanına güven değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p<0,05$, $p = 0.000$). Üniversitelerin istihdam edilebilirlik ortalamalarına bakıldığı zaman A üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamalarının B ve C Üniversitesi öğrencilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($x=21,11\pm4,53$; $x=21,11\pm4,53$). A Üniversitesi B Üniversitesi ve C Üniversitesi öğrencilerinin Üniversite ve bölümün marka gücü değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p<0,05$, $p = 0.045$). C Üniversitesi öğrencilerinin üniversite ve bölümün marka gücü puan ortalamaları B üniversitesi öğrencilerinden anlamlı olarak yüksektir ($x=13.03\pm2.56$). Alana dair iş fırsatları değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark mevcuttur ($p<0.05$, $p=0.000$) A Üniversitesi öğrencilerinin alana dair iş fırsatları puan ortalamaları B üniversitesinden anlamlı düzeyde yüksektir ($x=9,93\pm2.61$). A Üniversitesi öğrencilerinin alana dair iş fırsatları puan ortalamaları C Üniversitesinden anlamlı olarak daha yüksektir ($x=9,93\pm2.61 < x=9.05\pm2.01$).

H¹ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversitelerine göre, kendine ve çalışma alanına güvenleri ($p<0,05$, $p = 0.000$), Üniversitelerin

istihdam edilebilirlik ortalamalarına bakıldığı zaman A üniversitesi öğrencilerinin puan ortalamalarının B ve C Üniversitesi öğrencilerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir($x=21,11\pm,4.53$; $x=21,11\pm,4.53$.) üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ($p<0,05$, $p = 0.045$) C Üniversitesi öğrencilerinin üniversite ve bölümün marka gücü puan ortalamaları B üniversitesi öğrencilerinden anlamlı olarak yüksektir ($x=13.03\pm2.56$).ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları ($p<0.05$, $p=0.000$), A Üniversitesi öğrencilerinin alana dair iş fırsatları puan ortalamaları C Üniversitesinden anlamlı olarak daha yüksektir($x=9,93\pm2.61$; $x=9.05\pm2.01$ bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark vardır.

Tablo 4.6. Öğrencilerin bölümlerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Bölüm	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p
Kendine ve çalışma alanına güven	Antrenörlük	269	20,34	4,04	9	30	2,066	0,103
	Öğretmenlik	473	20,25	3,67	6	30		
	Rekreasyon	174	19,76	3,24	10	28		
	Yöneticilik	263	19,74	3,25	11	30		
Üniversite ve bölümün marka gücü	Antrenörlük	269	12,78	3,04	4	32	0,837	0,474
	Öğretmenlik	473	12,89	2,76	4	20		
	Rekreasyon	174	12,64	2,56	4	18		
	Yöneticilik	263	12,59	2,49	6	20		
Alana dair iş fırsatları	Antrenörlük	269	9,53	2,59	3	15	1,302	0,272
	Öğretmenlik	473	9,71	2,21	3	15		
	Rekreasyon	174	9,72	1,98	3	15		
	Yöneticilik	263	9,41	2,09	4	15		

(ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin bölümlerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları ($p<0,05$). Bunun sonucunda öğrencilerin bölümlerine göre İstihdam Edilebilirlik durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. ($p<0,05$ $p= 0,103$), ($p<0,05$ $p=0,474$), ($p<0,05$ $p= 272$)

H⁰ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere göre, kendine ve çalışma alanına güvenleri ($p < 0,05$ $p = 0,103$), üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ($p < 0,05$ $p = 0,474$) ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları ($p < 0,05$ $p = 0,272$), bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

4.3. Hırs Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.7. Öğrencilerin Hırs Ölçeği puanları

	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
Hırs Ölçeği	1179	20,61	3,62	9	30

Tablo 4.8. Öğrencilerin yaş grubuna göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Yaş grubu	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p
Hırs Ölçeği	18-20 yaş	220	20,75	3,60	14	30	1,449	0,235
	21-23 yaş	560	20,73	3,75	9	30		
	24 yaş ve üzeri	399	20,36	3,43	12	30		

(ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin yaş grubuna göre Hırs Ölçeği puanları ($p < 0,05$) Bunun sonucunda öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p < 0,05$, $p = 0,235$)

H⁰ Hipotezi kabul edilir Öğrencilerin yaş grubuna göre hırs ölçeği algıları bağlamında ($p < 0,05$, $p = 0,235$) anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.9. Öğrencilerin cinsiyetine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	t	p
Hırs Ölçeği	Kadın	839	20,66	3,73	0,821	0,412
	Erkek	340	20,47	3,34		

(Bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır.)

Öğrencilerin cinsiyetine göre Hırs Ölçeği puanları ($p<0,05$) Bunun sonucunda öğrencilerin cinsiyetine göre Hırs Ölçeği durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p<0,05$, $p=0,412$).

H^0 Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin cinsiyetine göre hırs ölçeği algıları bağlamında ($p<0,05$, $p=0,412$), anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.10. Öğrencilerin üniversitelerine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Üniversite	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Hırs Ölçeği	A	491	22,09	4,24	9	30	84,445	0,000*	a-b
	B	467	19,81	2,57	12	30			a-c
	C	221	19,01	2,68	11	25			

* $p<0,05$ a: A, b: B, c: C (ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin üniversitelerine göre Hırs Ölçeği puanları $p<0,05$. A Üniversitesi, B Üniversitesi, C Üniversitesi öğrencilerinin Hırs Ölçeği değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p=0,05=0,000$). Öğrencilerin üniversitelerine göre Hırs Ölçeği ortalamalarına bakıldığında zaman A Üniversitesi ($\bar{x}=22,09 \pm 4,24$) Hırs Ölçeği puan ortalamaları B Üniversitesi ($\bar{x}=19,81 \pm 2,57$) ve C Üniversitesinden ($\bar{x}=19,01 \pm 2,68$) anlamlı olarak daha yüksektir.

H^1 Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin üniversitelerine göre hırs ölçeği algıları bağlamında ($p=0,05=0,000$), anlamlı bir fark vardır). Öğrencilerin üniversitelerine göre Hırs Ölçeği ortalamalarına bakıldığında zaman A Üniversitesi ($\bar{x}=22,09 \pm 4,24$) Hırs Ölçeği puan ortalamaları B Üniversitesi ($\bar{x}=19,81 \pm 2,57$) ve C Üniversitesinden ($\bar{x}=19,01 \pm 2,68$) anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 4.11. Öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Bölüm	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Hırs Ölçeği	Antrenörlük	269	21,08	3,84	10	30	8,436	0,000*	a-c
	Öğretmenlik	473	20,93	3,56	9	30			a-d
	Rekreasyon	174	19,63	3,38	11	30			
	Yöneticilik	263	20,18	3,49	12	30			

* $p < 0,05$ a: Antrenörlük, b: Öğretmenlik, c: Rekreasyon, d: Yöneticilik (ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği puanları $p < 0,05$. Antrenörlük Öğretmenlik, Rekreasyon, Yöneticilik bölümleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p = 0,05 = 0,000$). Öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği ortalamalarına bakıldığı zaman Antrenörlük ($\bar{x} = 22,09 \pm 4,24$) Hırs Ölçeği puan ortalamaları Rekreasyon ($\bar{x} = 19,81 \pm 2,57$) ve Yöneticilik ($\bar{x} = 19,01 \pm 2,68$) bölümlerinden anlamlı olarak daha yüksektir.

H_1 Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin bölümlerine göre hırs ölçeği algıları bağlamında ($p = 0,05 = 0,000$) anlamlı bir fark vardır. Öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği ortalamalarına bakıldığı zaman Antrenörlük ($\bar{x} = 22,09 \pm 4,24$) Hırs Ölçeği puan ortalamaları Rekreasyon ($\bar{x} = 19,81 \pm 2,57$) ve Yöneticilik ($\bar{x} = 19,01 \pm 2,68$) bölümlerinden anlamlı olarak daha yüksektir.

4.4. Üniversiteye Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4.12. Öğrencilerin Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları

	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
Üniversiteye Bağlılık Ölçeği	1179	25,20	5,12	8	57

Tablo 4.13. Öğrencilerin yaş grubuna göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Yaş grubu	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p
Üniversiteye Bağlılık Ölçeği	18-20 yaş	220	25,45	5,11	8	38	0,588	0,556
	21-23 yaş	560	25,04	5,31	8	57		
	24 yaş ve üzeri	399	25,28	4,86	8	40		

(ANOVA kullanılmıştır.)

Öğrencilerin yaş grubuna göre Üniversiteye Bağlılık puanları ($p < 0,05$) Bunun sonucunda öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($0,05 < p = 0,556$)

H⁰ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin yaş gruplarına göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında ($0,05 < p = 0,556$) anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.14. Öğrencilerin cinsiyetine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	t	p
Üniversiteye Bağlılık Ölçeği	Erkek	839	24,96	5,40	-2,550	0,011*
	Kadın	340	25,80	4,30		

* $p < 0,05$

Öğrencilerin cinsiyetine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları $p < 0,05$. Öğrencilerin cinsiyetine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözükmemektedir ($p < 0,05$, $p = 0,011$) Buna göre kadınların ($x = 25,80 \pm 5,40$) üniversiteye bağlılık ölçeği puanları ortalamaları erkeklerin ($x = 24,96 \pm 5,40$) puanlarından anlamlı olarak daha yüksektir.

H¹ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin cinsiyetine göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında ($p < 0,05$, $p = 0,011$) anlamlı bir fark vardır. Buna göre kadınların ($x = 25,80 \pm 5,40$) üniversiteye bağlılık ölçeği puanları ortalamaları erkeklerin ($x = 24,96 \pm 5,40$) puanlarından anlamlı olarak daha yüksektir

Tablo 4.15. Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Üniversite	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p
Üniversiteye Bağlılık Ölçeği	A	491	25,28	6,86	8	40	0,693	0,500
	B	467	25,00	3,09	16	33		
	C	221	25,45	3,90	17	57		

Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları ($p<0,05$) Bunun sonucunda öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($0,05<, p=,0,500$)

H⁰ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin üniversitelerine göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında ($0,05<, p=,0,500$), anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.16. Öğrencilerin bölümlerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Bölüm	n	$\bar{x}$	s	Alt	Üst	F	p	Fark
Üniversiteye Bağlılık Ölçeği	Antrenörlük	269	25,58	6,06	8	57	0,692	0,557	
	Öğretmenlik	473	25,02	5,12	8	40			
	Rekreasyon	174	25,18	4,44	10	38			
	Yöneticilik	263	25,14	4,46	8	37			

* $p<0,05$

Öğrencilerin bölümlerine göre Üniversiteye bağlılık ölçeği puanları ($p<0,05$). Bunun sonucunda öğrencilerin bölümlerine göre üniversiteye bağlılık durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p<0,05, p = 0,557$).

H⁰ Hipotezi kabul edilir. Öğrencilerin bölümlerine göre üniversiteye bağlılık inançları bağlamında ($p<0,05, p = 0,557$) anlamlı bir fark yoktur.

4.5. İstihdam Edilebilirlik, Hırs ve Üniversiteye Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişki

Tablo 4.17. Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

		Kendine ve çalışma alanına güven	Üniversite ve bölümün marka gücü	Alana dair iş fırsatları	Hırs Ölçeği	Üniversiteye Bağlılık Ölçeği
Kendine ve çalışma alanına güven	r	1	0,351	0,310	0,232	0,242
	p	.	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
Üniversite ve bölümün marka gücü	r		1	0,213	0,202	0,207
	p		.	0,000*	0,000*	0,000*
Alana dair iş fırsatları	r			1	0,123	0,228
	p			.	0,000*	0,000*
Hırs Ölçeği	r				1	0,175
	p				.	0,000*
Üniversiteye Bağlılık Ölçeği	r					1
	p					.

H¹ Hipotezi kabul edilir. Ölçeği puanlarının normal dağılıma uyma durumu Kolmogorov-Smirnov testi, QQ plot grafiği ve çarpıklık-basıklık katsayıları ile incelenmiş olup veri setinin normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir, Kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu, Üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu, alana dair iş fırsatları alt boyutu, hırs ölçeği alt boyutu üzerinden incelenmiştir. Buna göre tüm değişkenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir ($p < 0,05$, $p = 0,000$). Değişkenler arasındaki ilişkinin boyutuna bakıldığında zaman, Kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu ile Üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ($r = 0,351$), Alana dair iş fırsatları alt boyutu ($r = 0,310$), Hırs ölçeği alt boyutu ($r = 0,232$) ve Üniversiteye bağlılık ölçeği alt boyutu ($r = 0,242$) arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

Üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile Alana dair iş fırsatları alt boyutu ($r = 0,213$), Hırs ölçeği alt boyutu ($r = 0,202$) ve Üniversiteye bağlılık ölçeği alt boyutu ($r = 0,207$) arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Alana dair iş fırsatları alt boyutu ile Hırs ölçeği alt boyutu ($r = 0,123$) ve Üniversiteye bağlılık ölçeği alt boyutu ($r = 0,228$) arasında pozitif bir korelasyon gözlemlenmiştir.

Hırs ölçeği alt boyutu ve Üniversiteye bağlılık ölçeği arasında da ($r = 0,175$) pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5. TARTIŞMA

Evrensel boyutta yaşanan ekonomik dalgalanmalar, istihdam üzerinde de olumsuz bir etki olarak ortaya çıkmaktadır. Son dönemde yaşanan pandemi süreci ise bu sorunu daha ciddi bir boyuta taşımıştır. Ülkemizde beden eğitimi ve spor öğretmenliği, spor bilimleri ve spor yöneticiliği gibi bölümler ihtiyaç fazlası bölümler olarak tanımlanmaktadır (DPÖ, 2019). Bununla birlikte her yeni eğitim ve öğretim döneminde birçok birey gerek bahsi geçen bölümlere kaydolmakta veya mezun olmaktadır. Bu bilgilerden hareketle, ülkemizde yer alan üniversitelerin sporla ilgili bölümlerinde okuyan öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının saptanması ve buradan hareketle neden bu bölümleri tercih ettiklerinin belirlenmesinin büyük önem taşıdığı düşünülmüştür.

Öğrencilerin bölümlerine göre İstihdam Edilebilirlik Ölçeği puanları, kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu, üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ve alana dair iş fırsatları alt boyutunda incelendiği zaman, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (bkz. Tablo 4.6).

Ardahan (2010), Yaptığı bir çalışma ile bizim çalışmamızda benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yapılan bu çalışmada BES kurumlarında eğitim gören öğrencilerin, seçtikleri bölümle ilgili istihdam olanaklarının farkında olmadıklarını görülmektedir. Bunun sebebinin ise öğrencilerin alan seçerken istihdam konusundaki araştırmalarının yetersizlikleri ve plansızlığın sonucunda kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu, üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ve alana dair iş fırsatları alt boyutunda istatistiksel olarak fark olmamasını etkilediği düşünülebilir.

Öğrencilerin yaş grubuna göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığı zaman, yaşın hırs ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür (bkz. Tablo 4.8). (Kusurkar ve ark., 2009). Kız ve erkek üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışma ile bizim çalışmamız benzerlik göstermektedir. Bunun sebebi ise üniversiteye başlayan öğrencilerin yaşları itibari ile gelecek planlaması konusunda kararsız oldukları, üniversitenin ve okudukları bölümün marka gücü gibi diğer parametrelerin hırs faktöründe daha etkili olmasından dolayı yaş gurubuna göre hırsın anlamlı bir değere ulaşmadığı düşünülebilir.

“Katılımcıların cinsiyetine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığı zaman, cinsiyetin hırs ölçeği puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür (bkz. Tablo 4,9) (Luzzo ve McWhirther, 2001) yaptığı bir çalışmada ise bizim çalışmamızdan farklı sonuçlar elde ettiği görülmektedir Bunun sebebi ise mezun olacak öğrencilerin istihdam alanında iş bulma imkanlarının cinsiyet faktörü bakımından bir fark yaratmayacağı ve böyle farkın olmamasından dolayı cinsiyetler arasında hırs bakımından anlamlı bir fark olmadığı düşünülebilir.

Öğrencilerin üniversitelere göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığı zaman, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 4.10). Buna göre, A üniversitesinde okuyan öğrencilerin, B üniversitesi ve C üniversitesinde okuyan öğrencilere göre daha hırslı oldukları söylenebilir. (Gümüşay, 2012). Yaptığı bir çalışma ile bizim çalışmamız benzerlik göstermektedir. Bunun sebebi ise Üniversitelerin marka değeri, imkan ve olanakları, istihdam alanlarındaki yerinin yüksek olması mezun edilen öğrencilerin bulundukları konumlar öğrencilerin hırs baremetrelerini etkilediği düşünülebilir

Öğrencilerin bölümlerine göre Hırs Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığı zaman, Antrenörlük bölümünde okuyan öğrencilerin hırs ölçeği puanlarının beden eğitimi ve rekreasyon okuyan öğrencilere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (bkz. 4.11). (Gümüşay, 2012) Yaptığı çalışma da bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Antrenörlük bölümü öğrencilerinin hırs ölçeği sonuçları farklı bölümlerde okuyan öğrencilerin sonuçlarından daha yüksektir sonucuna varılmıştır. (Yılmaz, 2012) Yaptığı çalışma bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Antrenörlük bölümü öğrencilerinin hırs ölçeği sonuçlarının yüksek çıkması futbol, basketbol, voleybol, atletizm vb.. branşların içinde bulundurduğu dünyaca ünlü sporculara antrenörlük yapma ve sosyal bakımdan ünlü olma isteği olduğu düşünülebilir.

Öğrencilerin yaş grubuna göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığı zaman, yaşın üniversiteye bağlılık durumunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği ortaya çıkmaktadır (bkz. Tablo 4.13).

Pelit (2019), yaptıkları bir çalışma bizim çalışmamız ile benzerlik taşımaktadır. Öğrencilerin hedef, güdülenme ve kariyer planlamasını yaşlarından dolayı netleştiremedikleri için bulundukları eğitim kurumlarına bağlılık ile ilgili problem yaşadıkları düşünülebilir.

Öğrencilerin cinsiyetine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığında, cinsiyetin üniversiteye bağlılık düzeyini istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde etkilediği görülmektedir (bkz. Tablo 4.14). Bu bilgilerden yola çıkarak bayan ve erkek öğrenciler arasındaki istatistikler de bayan öğrencilerin güven ve bağlılık değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kozak ve Dalkıranoglu (2013), Yapmış oldukları bir çalışmada bizim çalışmamız ile benzer sonuçlar taşımaktadır. Bu durum bayan öğrencilerin yetiştirme ve sorumluluk duygularından dolayı kaynaklanabilir, 2019 KKTC İstatistik kurumunun yaptığı iş gücü anket sonucu kadın istihdamı %35,5 erkek istihdamı %64,5. Türkiye kadın emeği 2020 de yaptığı anket sonucu kadın istihdamı %34,2 erkek istihdamı ise 72.7'dir. Kadın bireylerin erkek bireylerden yapısal farklılıkları ve istihdam sonuçlardan yola çıkarak sektörlerdeki erkek yoğunluğundan ötürü kadınların istihdam problemi yaşayabilecekleri kaygısı içerisinde oldukları kurumlara bağlılıklarının daha yüksek olduğu bu sebeplerden dolayı düşünülebilir.

Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanlarının karşılaştırıldığında, sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı fakat istatistiksel olarak anlamlı düzeye çok yakın olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 4.15). Buna göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, A üniversitesinde okuyan öğrencilerin üniversitelerine daha bağlı oldukları göze çarpmıştır. Bunun sebebi üniversitenin bulunduğu konum çevre şartları veya okulun sunduğu imkanlar olduğu düşünülebilir. Bu çalışmadan elde ettiğimiz bulgular, (Ayşen ve Ark., 2012) yılında yaptıkları çalışma ile bizim çalışmamız benzerlik göstermektedir. Kariyer planlamasında üniversitelerin eğitim ve eğitim sonrası istihdam alanın da büyük imkanlar sağlayabileceği öğrencilerin üniversiteye bağlılık konusuna önem vermeleri bu konulardan dolayı düşünülebilir

Öğrencilerin bölümlerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları karşılaştırıldığında, öğrencilerin okudukları bölümün üniversiteye bağlılık düzeylerini

etkilemediği gözlemlenmiştir (bkz. Tablo 4.16). Bu durum Yıldız'ın 2005 yılında yaptığı çalışmadan elde ettiği bulgularla farklılık göstermektedir. Bunun sebebinin öğrencilerin bölümlerini seçerken üniversitenin marka gücünün ve imkanlarının bölümleri ile ilgili hangi artıları getireceğini araştırmamaları bu sebepten dolayı üniversiteye bağlılık ölçeğinin pozitif bir sonuca ulaşmaması düşünülebilir.

Öğrencilerin üniversitelerine göre Üniversiteye Bağlılık Ölçeği puanları, kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu, üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ve alana dair iş fırsatları alt boyutu göz önüne alınarak incelendiğinde, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmektedir (bkz. Tablo 4.17). Buna göre, Kendine ve çalışma alanına güven alt boyutu ile Üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu, Alana dair iş fırsatları alt boyutu, Hırs ölçeği alt boyutu ve Üniversiteye bağlılık ölçeği alt boyutu arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Üniversite ve bölümün marka gücü alt boyutu ile Alana dair iş fırsatları alt boyutu, Hırs ölçeği alt boyutu ve Üniversiteye bağlılık ölçeği alt boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Alana dair iş fırsatları alt boyutu ile Hırs ölçeği alt boyutu ve Üniversiteye bağlılık ölçeği alt boyutu arasında pozitif bir korelasyon gözlemlenmiştir. Hırs ölçeği alt boyutu ve Üniversiteye bağlılık ölçeği arasında da pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 SONUÇ

Öğrencilerin yaşları, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

Öğrencilerin cinsiyetleri, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversite, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark vardır.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm, kendine ve çalışma alanına güvenleri, üniversite ve bölümlerinin marka gücüne güvenleri ve alana dair iş fırsatlarına dair inançları bağlamında istihdam edilebilirlik algıları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

6.2 ÖNERİLER

1. Bu çalışma hali hazırda üniversitede öğrenim gören öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Buna ek bu üniversitelerden mezun olan bireylerin de değerlendirmeye katılması durum hakkında daha net bilgiye ulaşmasını sağlayabilir.
2. Ülkemizde spor kurum ve kuruluşlarında aktif olarak çalışan bireylerin kaçının bu üniversitelerin sporla ilgili bölümlerinden mezun oldukları saptanabilir. Bu bilginin elde edilmesi işverenlerin neden bu üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan bireyleri işe alırken güven duymayıp tercih etmediklerini ortaya koyabilir.

3. Ülkemizde haftalık eğitimler ile elde edilen antrenörlük belgeleri, mevcut üniversitelerde yer alan öğrencilerin istihdam algılarını etkiliyor olup olmadığının araştırılması da yine konuyla alakalı bizlere daha net bir bilgi vereceği düşünülmektedir.
4. Başka bir BES İstihdam çalışmasında sadece mezun durumunda bulunan öğrencilere uygulanması ve bunun sonucunda mezun durumda bulunmayan öğrencilere kıyasla istihdam algılarında ne gibi farklılıklar olduğu sonuçlarına ulaşılabilir.
5. Yapılacak başka bir BES istihdam algısı çalışmasında, Türkiye’de bulunan bazı üniversitelerde çalışmaya katılabilir. Bunun sonucunda KKTC ve T.C içerisinde bulunan üniversitelerde sosyo-demografik, jeopolitik ve coğrafi farklılıkların istihdam algısı üzerinde nasıl etkisi olduğu ortaya çıkarılabilir.
6. Çalışmanın geliştirilmesi sonucu üniversitede eğitim veren öğretim görevlilerinin de BES alanlarındaki istihdam düşünce ve algıları ölçülebilir. Eğitim görevlilerinin istihdam görüşleri bölüm ve üniversite tercihinde bulunacak öğrencilere güvenilir bir referans olabileceği düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Aktan C.C., (2010). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. Ekonomi Bilimleri Dergisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, (2), 141-153. doi:10.25204/iktisad.682728
- Altuntepe, M. (2008). Türkiye’de kentsel alanlara göç edenlerin kent ve çalışma hayatına uyum durumları: Bir alan araştırması. *Journal of Yaşar University*, 3(11), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19123/202932>. *History Studies International Journal of History*, 10(1), 145-172. doi:10.9737/hist.2018.575
- Ardahan, F. (2010). Sektör Odaklı Eğitim Anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde Okuyan ve Mezun Öğrencilerinin Bölüm Tercihi ve Aldıkları Eğitim ile İlgili Düşüncelerinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 696-716. *Phaselis*, (4), 295-323. doi:10.18367/pha.18018
- Aren, S. (1989). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*. (9. Baskı). Ankara, Türkiye: Savaş Yayınları
- Aren, S. (2008). *İstihdam para ve iktisadi politika*. Ankara, Türkiye: İmge Kitabevi.
- Ataç E. (2003). 21. Yüzyılda Öğretmen Eğitimi: Türkiye’de Öğretmen Eğitiminin Değerlendirilmesi. *Fakültesi Dergisi*. Cilt (13), syf. 1-31.
- 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. *Phaselis*, (4), 295-323. doi:10.18367/pha.18018
- Baruch, Y. (2001). Employability: A Substitute for Loyalty. *Human Resource Development International*, 4, 543-566. *Human Resource Development International*, 4(4), 543-566. doi:10.1080/13678860010024518
- Başar A.M., Coşkun A. (2017). Secondary School Students’ Opinions about Physical Education Course. *International Journal of Science Culture and Sport*, 5(4), Doi 10.14486/IntJSCS677

- Bekiroğlu C., (2010). Türkiye’de işsizlik probleminin çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Finans Bankacılık Yüksek Lisans Programı. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1316-1331. doi:10.23891/efdyyu.2018.106
- Bernston E. (2006). Employability perceptions. Department of Psychology, Stockholm University. (1978). *PsycEXTRA Dataset*. doi:10.1037/e431652004-001
- Bocutğlu, P. (2012). İktisat Teorisinde Emegın Öyküsü: Değerin Kaynağı Olan Emekten Marjinal Faydanın Türevi Olan Emegë Yolculuk. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (1) , 127-150 . (2018). *History Studies International Journal of History*, 10(7), 163-184. doi:10.9737/hist.2018.654
- Bocutoğlu, E. (2005). *Karşılaştırmalı Makro İktisat: Teoriler ve Politikalar*. (2. Baskı). Trabzon, Türkiye: Derya Kitabevi.
- Bocutoğlu, E. (2012). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. Trabzon, Türkiye: Murathan Yayınevi.
- Broeck, V. A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., De Witte H. (2014). Perception Of Organization’s Value Support And Perceived Employability: Insights From Self-Determination Theory. *The International Journal of Human Resource Management*. (n.d.). doi:10.15417/1881
- Bulut, N. B., (2014). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 4: S.443-452. *Hacettepe University Journal of Education*, 1-28. doi:10.16986/huje.2018045389
- Charman, R., Drotter, S., Noel, J.,(2001). *The leadership pipeline*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing Company, USA. (n.d.). doi:10.15417/1881
- Çakmak, Ö. Hevdanlı, M., (2005). Eğitim ve fen edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *History Studies International Journal of History*, 10(2), 29-55. doi:10.9737/hist.2018.582
- Çelebi, M . (2006). Türkiye’de Anadili Eğitimi ve Yabancı Dil Öğretimi . Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 1 (21) , 285-307 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/23754/253119>

- Çelen, A , Bulut, D . (2019). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının “İdeal Beden Eğitimi Öğretmeni Nitelikleri” İle İlgili Görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (3) , 73-78 . DOI: 10.18506/anemon.464719
- Çınar, V., Sanioğlu, A. (2004). Farklı Branşlardaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 261-270.
- 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. (n.d.). doi:10.15417/1881
- Demirhan G., Bulca Y., Saçlı F., Kangalgil M., (2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 29(2), 57-68
- Doğan, O. 2004. *Spor Psikolojisi Ders Kitabı*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları Devlet Planlama Teşkilatı. 1983 Programı. Ankara, Türkiye: *DPT Yayınları*
- Duru, E. (2002). Öğretmen Adaylarında Empatik Eğitim Düzeyinin Bazı Psikososyal değişkenler açısından incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (12) , 21-35 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11131/133128>. (n.d.).
- Erdem, H, Kılınç, E, Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58) , 0-0 . DOI: 10.17755/esosder.258817
- Fisunoğlu M. Tan, K.B (2009). Keynes devrimi ve keynesyen iktisadı. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 70, ss. 31-60. (n.d.). *Phaselis*.
- Forrier, A., Sels, L. (2003). The Concept of Employability: A Complex Mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Güçlüoğlu M.O. (2017). Türkiyede istihdam analizi ve bazı değişkenlerin istihdam üzerindeki etkisi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi

- Gümüşay, A., (2014) Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısı. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. (n.d.).
- 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.
- Hillage, J., and Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, *London: DfEE (Department For Education and Employment)*
- Hinton, C. (2012). The Relationship between Employability and Hope, *College of Education, paper 27*.
- Hoşgörür V., Gezin G., (2005). Ekonomik ve sosyal kalkınmada eğitim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2. (1)*
- İlgar, M. Z., & Coşgun-İlgar, S. (2019). Bilişsel davranış değiştirme ve motivasyonel görüşme. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 15(1), 47-73. doi: 10.17244/eku.489855
- İ. Parasız M. Bildirici., (2002). Modern emek ekonomisi., Bursa, Türkiye Ezgi Kitapevi
- Karabulutlu, Z, Pulur, A. (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliği ve eğitimlerinin özel alan yeterliklerine etkisinin incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15 (3) , 171-176 . DOI: 10.1501/Sporm_0000000322
- Kasapoğlu, M, Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye’de işkur tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına güncel bir bakış. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (25), 485-502. DOI: 10.20875/makusobed.440542
- Keleher, E. Robert and William P. Orzechowski (1982). Supply-Side Fisca] Policy: An Historical Analysis of a Rejuvenated Idea, in: Richard H. Fink (ed.), *Supply-Side Economics: A Critical Appraisal*, George Mason University, University Publications of America. (n.d.). doi:10.1107/s0108768107031758/bs5044sup1.cif
- Kelly, J. (1983). Recreation Planning and Management. Pennsylvania: Venture Publishing State College.

- Kılınç, F , Özdilek, Ç , Göral, M . (1999). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Sınavlarına Katılan Adayların Sosyo-Ekonomik Yapılarının İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi* , (1) , . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4743/65076>
- Kırımoğlu, H., (2010). Türkiye'deki Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu Son Sınıf Öğrencilerinin İstihdam Sorunu Açısından Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18 (1- 2), 37-46.
- Kızanlıklılı, M., (2014). Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumlarında Rekreasyon Eğitiminin Yapısı. *International Journal of Science Culture and Sport*. 46-60.
- Knight, P. T., and Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 1-16.
- Kozak, M. A., ve Dalkıranoglu, T., (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52
- Köklü, A. (1987). Makro iktisat. 2. Baskı., Ankara, Türkiye: S Yayınevi.
- Köse, İ.A., (2012). Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenci Sadakati. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 114-118.
- Kusurkar, R., Kruitwagen, C., Cate, O. T., & Croiset, G. (2009). Effects of age, gender and educational background on strength of motivation for medical school. *Advances in Health Sciences Education*, 15(3), 303-313. doi:10.1007/s10459-009-9198-7
- Lordoğlu K. Özkaplan N. (2003). *Çalışma İktisadı*, İstanbul, Türkiye: Der Yayınları
- Lourenço, F. Jones O (2006). Developing Entrepreneurship Education: Comparing Traditional and Alternative Teaching Approaches. *International Journal of Entrepreneurship Education*. (n.d.).
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 79(1), 61–67. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01944.x>. (n.d.).

- M, Çelik, A, Solak, N .(2017). Spor İşletmelerinde Algılanan Hizmet Kalitesi Üzerine Bir Araştırma. Gaziantep Üniversitesi *Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (4), 1-11 . Retrieved from. Retrieved July 29, 2020, from <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaunjss/issue/32639/343078>
- McClean, S. (2012). Assist your students by knowing their vocabulary size and participate in JALT-funded research. *The Language Teacher*, 34(4), 87-88. (n.d.).
- 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
- Okçabol, R. (2005). *Öğretmen Yetiştirme Sistemimiz*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Okutan, M., 2003. Okul Müdürlerinin İdari Davranışları, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:157.
- Onaran Ö. Yentürk N. (2002).The Mark-up Rates in Turkish Manufacturing Industry during Trade Liberalization,*Journal of Income Distribution*, 11/3-4: 21-41.
- Özalp, I., Koparal, C., & Berberoğlu, G. (1994). Yönetim ve organizasyon. Eskişehir, Türkiye: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y.,ve Sarıoğlu, İ., (2006). İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde KOBİ'lerin Desteklenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (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, Türkiye: Filiz Kitabevi.
- Özkoç, A.G. Bozkurt, Ö.H. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. 10.21325/jotags.2019.363.

- Özmen, H., (2013). Öğretmenlik Mesleği ve Eğitim Sisteminde Öğretmen. Eğitime Giriş, 224-249.
- Parasız, I., & Bildirici, E. (2002). *Modern emek ekonomisi*. Bursa: Ezgi Kitapevi
- Pelit, O. (2019). Türkiye'de 1998-2018 Yılları Arası İstihdam, İşsizlik ve Nüfus Artışına Genel Bir Bakış”, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(38): 3259-3265. (n.d.).
- Rosier B. (1994). *İktisadi Kriz Kurumlar*. İstanbul, İşletim yayınları.
- 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.
- Satılğan N. (2008) Marksist İktisat El Kitabı. Yordam Kitap Yayınevi:
- Seferoğlu, S , Akbıyık, C . (2009). Bilgisayar Öğretmenlerinin Bakış Açısıyla Yönetici ve Öğretmen Beklentileri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 22 (2) , 497-514 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/uefad/issue/16690/173456>
- Seher A, Sevim İ., Yalçın S., (2006). An Example of a Brief Orientation Program: Students' Adaptation Levels of and Opinions about the Program. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* , 39 (2) , 217-233 . DOI: 10.1501/Egifak_0000000135
- Skousen M. (2003). Modern İktisadın İnşası. Liberta Yayınları, İstanbul
- Sunay, H . (1998). Spor Yöneticilerinin Nitelikleri ve Eğitimleri. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* , 3 (1) , 59-68 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gbesbd/issue/27955/305068>. (n.d.). *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu SPORMETRE Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*.
- Sweezy P. (2007). *Kapitalist gelişme teorisi*. Yayınevi, Kalkedon

- Şeker H., Deniz s., Görgen İ., (2005). Tezsiz yüksek lisans öğretmen adaylarının öğretmenlik yeterlilikleri üzerine değerlendirmeleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (42), 237-253
- Talas, C. (1997), *Toplumsal Ekonomi*, Ankara, İmge Kitabevi
- Taşkaya, S . (2012). Nitelikli Bir Öğretmende Bulunması Gereken Özelliklerin Öğretmen Adayları Özelliklerinin Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (33) ,283-298.Retrievedfrom <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erusosbilder/issue/23767/25336>
- 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.
- Tepeköylü Ö.,Soytürk M., Çamlıyer H.,. (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek okulu Öğrencilerinin İletişim becerileri bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 115-124. 10.1501/Sporm_0000000160.
- Törüner M., Lordoğlu K. (1991), Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Beta Yayın evi.
- 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
- Türkbal, A.(2005). *İktisada Giriş*, İstanbul: Aktif Kitabevi.
- Türkmen H. (2013). Erken Cumhuriyet Beden Eğitimi ve Sporun İdeolojik Temelleri. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/6 Spring 2013, p. 729-740, Ankara: Turkey
- Tütüncü, Ö. (2015). Rekreasyon ve Rekreasyon Terapisinin Yaşam Kalitesindeki Rolü. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (2) , 248-252 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/16804/174574>
- Umuzdaş, S., Işıldak, C. K. (2018). Aydın Z. (2013). Neoliberalizmin Türkiye'deki istihdam politikalarına etkisi. İstanbul. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1316-1331. doi:10.23891/efdyu.2018.106

- Unay, C. (2001). *Makro Ekonomi*, Bursa. Vıpaş A.Ş. Yayınları, No:13
- Uyar, Y , Sunay, H . (2009). Üniversitede Spor Yöneticiliği Eğitiminin Ankara İli Spor Kamuoyu Tarafından Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (4) , 141-149 . DOI: 10.1501/Sporm_00000000164
- Ülgen, G. (2007). İktisat bilimine giriş: İstanbul, Der Yayınları.
- Ünlü H., Sümbül M.A., Aydos L., (2008). Beden Eğitimi Öğretmenleri Yeterlilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 9, Sayı 2, (23-33)
- Ünsal, M. E., (2007), *Mikroiktisat*, Ankara. İmaj Yayınevi
- Yağmur, A. (2009), İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayii Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Bilim Dalı, Konya
- Yaman B. (1977). Kalkınmakta olan ülkelerde işsizlik sorunu ve çözüm yolları. Bursa, İtia Yayınevi.
- 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. (2017). Öğretmen Mesleği Genel Yeterlilik. 04 Nisan 2020 tarihinde öğretmen geliştirme müdürlüğü: https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_yyretmenlyk_mesleyy_genel_yeterlyklery.pdf adresinden alındı.
- 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-. (n.d.).

- Yildirim, S., Maden, S. I., Bulgan, G., (2019). The Effect of Tourism Sector on Economic Growth: An Empirical Study on Turkey. *Journal of Yasar University*, 14/55, 215-225
- Yüksel, İ., (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül bir Araştırma Ankara Üniversitesi *SBF Dergisi*, 60 (03), 255-274.

EKLER

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.

İhsan Üğütücü – ihsanogutucuhotmail.com
Yakındoğu Üniversitesi
Spor Bilimleri Ana Dalı – Yüksek Lisans

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: Erkek () Bayan ()
3. 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 sıralarda 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	2	3	4	5
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	2	3	4	5
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 şu anda aşırı derecede memnun olduğumu 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

Değerli Abdullah Gümüşay Hocam,

Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda (Yüksek Lisans) öğrenim gören ve tez yazım aşamasına gelen öğrencimiz İhsan Üğütücü ile yapacağımız "Spor Bilimlerine İlişkin Eğitim Veren Kurumlardaki Öğrenim Gören Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik Algılarının Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi Ve Değerlendirilmesi" adlı araştırmada sizin danışmanlığını yaptığınız ve uyarladığınız "İstihdam Edilebilme Algıları" ölçeğine size "atıf yapmak koşuluyla" izniniz olursa kullanmak isteriz. İzin verdiğiniz takdirde ölçek, ölçeğin geçerlik güvenilirlik bilgileri ve puanlamasına ilişkin bilgileri gönderirseniz çok memnun oluruz.

İlgi ve desteğiniz için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Saygılarımla.

CEVAP

Yrd. Doç. Dr. Nazım Burgul

YDÜ BESYO Md. Yrd. – Tez Danışmanı

----- Yönlendirilen ileti -----

Gönderen: NAZIM BURGUL <nazim.burgul@neu.edu.tr>

Tarih: 25 May 2018 Cum, saat 19:00

Konu: Re: Anket İzni Değerli Hocam

Alıcı: abdullah gümüşay <abdullahgumusay@gmail.com>

Çok teşekkürler sayın hocam; Eksik olmayın

25 May 2018 Cum, saat 18:32 tarihinde abdullah gümüşay

<abdullahgumusay@gmail.com> şunu yazdı:

25 May 2018 Cum, saat 12:24 tarihinde NAZIM BURGUL

<nazim.burgul@neu.edu.tr> şunu yazdı:

Anket İzni Değerli Hocam

Sayın hocam teşekkür ederim Tabi ki kullanabilirsiniz ölçeğin sonuçlarını bilgisayarım yanımda olmadığı için ancak yarın mail atabilirim iyi çalışmalar