

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

REKREASYON ANABİLİM DALI

REKREASYONDA KARIYER PLANLAMA, İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ
VE ÖZ LİDERLİK STRATEJİLERİ

DR. KUBİLAY ÖCAL

Sosyal Bilimleri Enstitüsünde

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 24.08.2015

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 24.07.2015

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Yusuf CAN

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZMADEN

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

TEMMUZ 2015

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 24/08/2015 tarih ve 685/3. sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24. maddesine göre, Rekreasyon Anabilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Kubilay ÖCAL'ın "Rekreasyonda Kariyer Planlama, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Öz Liderlik Stratejileri " adlı tezini incelemiş ve aday 24/08/2015 tarihinde saat 14:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90. dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul... olduğuna ile karar verildi.

Doç. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ
Tez Danışmanı

Doç. Dr. Yusuf CAN
Üye

Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZMADEN
Üye

YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Rekreasyonda Kariyer Planlama, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Öz-Liderlik Stratejileri**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

24.08.2015
Dr. Kubilay ÖCAL

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ GİRİŞ FORMU		
YAZARIN	MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.	
Soyadı : Öcal	Kayıt No:	
Adı : Kubilay		
TEZİN ADI		
Türkçe : Rekreasyonda Kariyer Planlama, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Öz Liderlik Stratejileri		
Y. Dil : Career Planning, Human Resources Management and Self-Leadership Strategies in Recreation		
TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans	Doktora	Sanatta Yeterlilik
X	O	O
TEZİN KABUL EDİLDİĞİ		
Üniversite	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	
Fakülte	: Spor Bilimleri Fakültesi	
Enstitü	: Sosyal Bilimleri Enstitüsü	
Diğer Kuruluşlar	:	
Tarih	:	
TEZ YAYINLANMIŞSA		
Yayımlayan	:	
Basım Yeri	:	
Basım Tarihi	:	
ISBN	:	
TEZ YÖNETİCİSİNİN		
Soyadı, Adı	:BAYANSALDUZ, Mehmet	
Ünvanı	:Doç. Dr.	

TEZİN YAZILDIĞI DİL: Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 53

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Rekreasyon Yönetimi
2. Kariyer planlama
3. İnsan kaynakları yönetimi
4. Öz-Liderlik

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

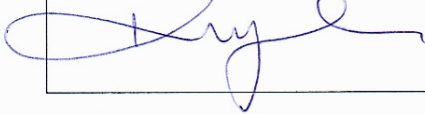
1. Rekreasyon Yönetimi
2. Kariyer Planlama
3. İnsan kaynakları yönetimi
4. Öz-liderlik

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus's kullanınız.

1. Recreation management
2. Career planning
3. Human Resources Management Self
4. -Leadership

- | | |
|---|---|
| 1- Tezinden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | O |
| 2- Tezinden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | O |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir | X |

Yazarın İmzası :



Tarih : 24/08/2015

ÖNSÖZ

Rekreasyon bireylerin kendi mutlulukları ve tatminleri için serbest zamanlarında özgürce seçip deneyimledikleri aktiviteleri ifade eden bir kavramdır (Pigram, 1983). Rekreasyon, bireylerin yapmaktan zevk aldığı aktivitelere katılarak monotonlaşan hayatın sıkıcı havasından kurtulması, diğer insanlarla kaynaşarak sosyal bir kişilik kazanmasıdır (Mirzeoğlu, 2006). Bu nedenle rekreasyon anlamı, içeriği ve kapsamı bakımından birçok aktiviteyi, oluşu ve durumu içine almaktadır. Rekreasyon, binlerce şehir, ilçe ve ülkede bulunan parklar, oyun alanları, yüzme havuzları ve spor alanları gibi yapıların oluşturduğu bir ağıdır (Kraus, 1998). Bu ağ toplumun her kesimine spor, sağlık, dinlenme ve eğlence gibi sayısız hizmetler sunmaktadır. Bu hizmetlerin verimli ve kaliteli olabilmesi için bunları planlayacak organize edecek ve yürütecek alanında iyi yetişmiş, uzman rekreasyon liderlerine ihtiyaç vardır. Bu liderlerin başarıları, alanlarını tanınmaları, iyi eğitim almaları ve yaptıkları işleri sevmelerine bağlıdır. Bu nedenle bu alanda çalışacak bireylerin özenle seçilmesi, eğitilmesi ve iş olanakları verilmesi ancak erken yaşlarda başlayan bir kariyer planlama süreci sonucunda olabilir. Aksi halde yetersiz bir eğitimle mezun olmuş, yaptığı işi sevmeyen, liderlik özellikleri taşımayan birçok rekreasyon mezunu ya farklı uzmanlık gerektiren alanlarda istihdam edilerek haksız bir rekabetin içerisine itilecekler ya da kendi alanlarında çalışan fakat verimsiz ve mutsuz bireyler olarak hayatlarına devam edeceklerdir. Bu tez bu sorunların ortaya konulması ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri ve önerileri kapsamaktadır.

Çalışmada emeği geçen danışmanım Doç. Dr. Mehmet Bayansaldüz'a ve tez savunmada katılarak beni onurlandıran Doç. Dr. Yusuf Can ve Yrd. Doç. Dr. Murat Özmeden'e, ayrıca çalışmaya katılan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Rekreasyon Bölümü öğrencilerine teşekkürlerimi sunar, çalışmanın rekreasyon yönetimi alan yazınına katkı sağlamasını dilerim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı rekreasyon bölümü öğrencilerinin kariyer planlama stratejileri ve öz liderlik becerilerini araştırmak, bunun yanı sıra bölümünün öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini insan kaynakları açısından nasıl yönettiğini ve ne tür katkılar sağladığını ortaya koymaktır. Çalışmada örneklem yöntemi olarak Maksimum Çeşitlilik Örnekleme yapılmış ve her sınıftan sekiz ve toplamda 32 öğrenci çalışmaya katılmak üzere belirlenmiştir. Sekiz kişilik gruplarla dört odak grup görüşmesi yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak dört temel başlık altında 16 sorudan oluşan bir anket formu geliştirilmiştir. Bu form doğrultusunda odak grup görüşmeleri yapılarak ses kayıtları elde edilmiştir. Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri sözlü açıklamalar içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir. Sonuçlara göre katılımcıların neredeyse tamamı rekreasyon bölümünü özel yetenek sınavlarına hazırlanırken ya da bölüme girerken öğrendiklerini, bu bölümün kariyer planlarının içerisinde hiç yer almadığını belirtmişlerdir. Bunun yanında sonuçlar öğrencilerin öğrenim gördükleri sırada rekreasyon ile ilgili çalışma alanlarını kısmen tanıdıklarını fakat mezun olduktan sonra rekreasyon alanında çalışmayı düşünmediklerini ortaya koymaktadır. Öğrencilerin öz liderlik davranışları incelendiğinde ise çoğunluğun yapmaları gereken işler için kendilerini motive edebildikleri görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Rekreasyon Yönetimi, Kariyer Planlama, Öz-liderlik, İnsan Kaynakları Yönetimi.

ABSTRACT

This study aims to examine the carrier development strategies of Recreation students before, during and after university education. Additionally their self-leadership capacities and the human resource management styles of Recreation department are also examined. Thirty two participants were selected from all four grades with maximum variation sampling and data were collected with focus group discussion. Participants were asked 16 questions under four main dimensions. Data were collected with tape recording and data was analyzed using the content analysis (open coding-thematising-categorization) method of qualitative analysis. According to the results, almost all of the participants did not have any kind of information until entrance examination or until the examination preparation courses. Additionally most of the students states that they get partial information about carrier opportunities in recreation during school but they do not want to carry on their career in recreation. When the self-leadership of participant was examined, it is found that students can motivate themselves when it is needed.

Key words: Recreation Management, Career Planning, Self-Leadership, Human Resources Management.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER	IV
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1 ÇALIŞMANIN AMACI.....	4
1.2 ÇALIŞMANIN ÖNEMİ.....	4
1.3 TERİMLER	5
1.4 ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI.....	5
1.5 ÖN KABULLER.....	5
1.6 ÇALIŞMANIN TEORİK ALTYAPISI.....	6
1.6.1 SOSYAL ÖĞRENME KURAMI.....	6
1.6.2 SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER TEORİSİ.....	9
2.GENEL BİLGİLER	11
2.1 KARİYER PLANLAMA	11
2.2 KARİYER GELİŞİM MODELİ	12
2.3 GİNZBERG VE ARKADAŞLARININ GELİŞİM KURAMI	13
2.4 SUPER'İN BENLİK KURAMI	16
2.5 ÖZ LİDERLİK	17
2.6 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	18
2.7 TÜRKİYE'DE REKREASYON EĞİTİMİ.....	20
3.MATERYAL VE YÖNTEM	21
3.1 ARAŞTIRMANIN DİZAYNI.....	21
3.2 VERİ TOPLAMA ARACI.....	21
3.3 VERİLERİN ANALİZİ.....	22
4. BULGULAR.....	23

4.1 TEMALAR VE İFADE EDİLME SIKLIKLARI	24
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	33
6. ÖNERİLER.....	41
7. KAYNAKÇA.....	42
8. EKLER.....	49
ÖZGEÇMİŞ VE AKADEMİK ÇALIŞMALAR	51

1. GİRİŞ VE AMAÇ

İş ve işe hayatına ait unsurlar uzun yıllardan beri insanların ekonomik ve sosyal hayatlarında anlamlı ve belirleyici bir değişken olarak alan yazınında yerini almaktadır. Bireyler küçük yaşlardan itibaren saygın, yüksek gelirli ve güvenli bir iş bulmaları konusunda aile ve toplum baskısına maruz kalmakta ve kendilerini aynı işi hedef edinmiş rakipleriyle zorlu ve bitmeyen bir yarışmanın içerisinde bulmaktadırlar. Bireyin hem kendisiyle, hem başkalarıyla yaptığı bu mücadele bir taraftan kişisel gelişimlerine katkı sağlarken diğer yandan da kariyer basamaklarını adım adım oluşturmaktadır (Birasnav ve Rangnekar, 2012; Henderson, 2013). Bu yarış sadece çalışma hayatıyla sınırlandırılabilir düzeyde basit bir konu olarak ele alınmamaktadır. Kariyer basamakları ancak bireyin kendi kişiliğine uygun yön ve yolu belirleme ve “kendini gerçekleştirme” çabasının bir bütünü olarak tanımlanabilir (Kaynak, 1996). Eğitim hayatıyla birlikte planlı ve profesyonel bir konuma taşınan bu çaba uzun, masraflı ve bir o kadar da meşakkatli bir yolculuğun ifadesidir. Bu yolculuk hem bireylerin çalıştıkları organizasyonların amaçları açısından hem de çalışanların kişisel hedeflerinin gerçekleştirilmesi bakımından hayati önem taşımaktadır (Barnett ve Bradley, 2007).

Bireysel kariyer planlaması bireylerin kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmeleri; fırsatları tanımaları; kısa, orta ve uzun dönemli amaçlarını belirlemeleri ve bunlara ilişkin planlar yapmalarınıdır (Bolat ve Aytemiz, 2003). Bireyler kendilerini her yönden analiz etmeli ve yapmak istedikleriyle, becerilerini örtüştürmeye çalışmalıdır. Kişi kendini yeterince tanımadığı sürece gerçekçi bir kariyer planlaması yapması söz konusu olamaz (Çiftçi, 2007). Birey ve örgüt kariyer planlamasında işbirliği içinde çalışır. Süreçte öncelikle bireyin ilgi ve yetenekleri tespit edilir, birlikte performansı değerlendirilir ve yaşamı boyunca planlanan pozisyon ve görevler için bireye gerekli nitelikleri kazandıracak faaliyetleri belirlenir (Şimşek ve Öge, 2009). Kariyer planlamasının amacı, bireyin ilave eğitim, bilgi ya da yeni beceriler kazanmasının yanı sıra buna hazır olduğunun belirlenmesidir (Akoğlan Kozak, 2001). Üniversitelerde öğrenciler, üniversite çalışanları, fakülteler ve bölümler onları iş hayatına hazırlamakla sorumlu olan örgütü temsil etmektedir.

Bireylerin kariyer yolculuklarında yaptıkları hataların en vahim sonuçları uzun süre işsiz kalmaları ya da sevmedikleri bir işi yaparak ömür boyu mutsuz olmalarıdır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda işsizlik, bütün dünya ülkelerinin karşı karşıya buldukları en önemli sorunlardan birisidir. Ülkemizde 1950'li yıllardan itibaren kırsaldan kente yoğun bir göç ve kentleşme hareketiyle, şehirler sağlıklı ve karmaşık bir yapı içinde gelişmiştir. Bunun bir sonucu olarak Türkiye 1960'larla birlikte işsizlikle tanışmıştır. 1980'lerle birlikte küreselleşme ve teknolojik ilerleme nedeniyle artmaya başlayan işsizlik 1990'larda kayda değer bir artış göstermiştir. 2001 kriziyle birlikte, işsizlik daha da hızlanmış ve kriz sonrası istihdamdaki toparlanma ekonomik büyümedeki toparlanmanın aksine çok yavaş ve sınırlı olmuştur. Özellikle genç işsizlik oranı çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yüksektir. Ancak Türkiye'deki asıl sorun bu işsizliğin zaman içinde iyileşmemesidir. Genç işsizlik oranı %25,3'lere çıkmıştır. Özellikle kentsel alanlarda genç işsiz sayısı artmaktadır. İstihdam ve eğitim arasındaki bağın yeterince kurulamaması, mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istenilen ölçüde verilmemesi ve tüm bunlara bağlı olarak iş ve çalışan arasındaki vasıf uyumsuzluğunun giderek artması tüm bu sorunların temel nedenini oluşturmaktadır. Özellikle Bireyin üniversiteden mezun olduğunda kendi alanıyla ilgili olmayan alanlarda çalışmak zorunda kalması, bireysel kariyer planlamasının önemini belirgin olarak ortaya çıkarmaktadır. Elbette bu sonuç her sektörde yaygın olarak gözlenen ekonomik ve küresel sorunlardan kaynaklanabilir. Fakat kariyer planlama ilgili girişimler işletmelerin ve bireylerin aleyhine olan bu koşulların düzeltilmesi açısından önemlidir. Bu alanda en çok sorun yaşayan bölümlerden bir tanesi de Beden Eğitimi ve Spor alanı mezunlarıdır. Günümüzde 40.000'i aşkın Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu (BESYO) ve Spor Bilimleri Fakültesi (SBF) mezunu istihdam ile ilgili sorunlar yaşamaktadır. Bunun önemli bir kısmı rekreasyon bölümlerinden mezun olan serbest zaman eğitmenleri ya da rekreasyon liderleridir. Fakat bu alandan mezun olan uzmanların önemli toplumsal görevleri vardır. Serbest zamanlardaki sağlık ve fiziksel uygunluğun geliştirilmesi için rekreasyonel liderlik veya serbest zaman eğitmenliğinin hedef kitlesi toplumun tümü, özellikle kadınlar, çocuklar ve gençler, engelliler, yaşlılar ve düşük gelirli gibi dezavantajlı gruplardır. Serbest zaman liderliği, bu gruplara sağlık ve fiziksel uygunluğu geliştirmeye yönelik her

türlü fiziksel ve sportif etkinliği kapsamaktadır. Bottenburg (2011) tarafından yapılan bir araştırmada Avrupa Birliği ülkelerinde sağlık ve fiziksel uygunluğu geliştirmek amacı ile fiziksel ve sportif aktivitelere katılım oranları Hollanda'da % 56, Almanya'da % 53, İngiltere'de % 41 Fransa'da % 39, İtalya'da % 35 ve İspanya'da % 28 düzeyindedir. Sağlık Bakanlığı (2013) istatistiklerine göre bu oran Türkiye sadece % 3,5 düzeyinde kalmaktadır. Zorba ve arkadaşları (2013) rekreasyon bölümleriyle ilgili öğrencilerin görüşlerini araştırdığı çalışmada bu durumun öğretim elemanlarının beklenen akademik performansı sergileyememesi, rekreasyon bölümü programının ve uygulamalarının yetersizliği gibi temel problemlerden kaynaklandığını rapor etmişlerdir. Bu problemlerin temelinde öğrencilerin bu bölümleri isteyerek seçmedikleri, bu bölüm için yeterli altyapıya ya da beceri düzeyine sahip olmadıkları, alanı yeterince tanımadıkları, alanla ilgili kariyer olanaklarını bilmedikleri, okulda yeterince alan bilgisi alamadıkları, eğitim hayatları sırasında sektöre yönelik yeterli donanımı sağlayamadıkları gibi nedenler yer almaktadır. Fakat her bireyin kişisel gelişimi öncelikle kendisinin sorumluluğundadır. Üniversitelerin temel görevleri, bireylere bu gelişimi kolaylaştıracak yolları ve yöntemleri göstermek ve gerekli bilgilere ulaşabilecekleri bir ortamları hazırlamaktır. Bu sebeple rekreasyon liderliği eğitimi alan bireylerin öncelikle öz liderlik vasıflarının geliştirilmesi ve kendi gelişimleri ile ilgili içsel motivasyonun artırılması önemlidir.

İlk olarak Manz (1986) tarafından ortaya atılan öz liderlik kavramı “kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini motive etmesi ve kendini yönlendirme süreci” olarak tanımlanmıştır (s. 585). Yönetim bilimleri kuramlarından klasik bakış açısına göre, birey organizasyon içerisinde kendi kendini kontrol edebilmekte ve bu olguya da yönetim alan yazınında “kendi kendine yönetim” adı verilmektedir (Bandura, 1986). Bu bağlamda, öz liderlik, kendini düzenleme teorisinin içinde yer almakta ve kendini etkileme ile kendini yönetme kavramlarını da içine alarak onlardan daha geniş kapsamlı bir kavrama karşılık gelmektedir (Manz, 1986).

Öz liderlik kariyer planlarının uygulanmasında önemli bir kaynaktır. Kariyer planlaması bir eğitim ve uzmanlık alanıdır. Bu nedenle tüm eğitim hayatı boyunca kariyer eğitimini ve gelişimini sağlayan bir müfredat programıyla bireyler ilgi

alanlarına ve performanslarına göre kariyer hedeflerini belirlemelidirler (Australian Education Council, 1992). Bu şekilde öğrenciler, öğrendiklerini gerçek yaşamdaki kariyer alanlarıyla ilişkilendirebilecekler, bireysel kariyer planlamalarını daha bilinçli bir biçimde yapabileceklerdir. Ayrıca öğretmenler de, gerçek iş yaşamının dinamiklerinden ve taleplerinden uzak olmayan bir eğitim anlayışı içine dâhil edilmiş olacaklardır.

Bu çalışmanın amacı rekreasyon alanında yükseköğretim eğitimi alan bireylerin üniversite eğitimi öncesinde ve süresince kullandıkları ve üniversite eğitimi sonrası kullanabilecekleri kariyer planlama stratejileri ve öz liderlik becerileri ile rekreasyon bölümlerinin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini insan kaynakları yönetimi açısından nasıl planladıkları ve geliştirdiklerini incelemektir.

Türkiye’de bireylerin üniversite eğitimi aldıktan sonra işsiz kalmaları ya da kendi alanları ile ilişkili olmayan alanlarda çalışmaları giderek alışlagelmiş bir durum haline gelmektedir. Verilere bakıldığında; 40.000 Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu mezunu iş bulmayı beklerken Türkiye’nin % 3,5 oranıyla Avrupa’nın en düşük fiziksel aktivite düzeyine sahip ülkesi konumunda olması (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2013) trajik olmakla birlikte, bir o kadar da yapılan stratejik plansızlığın en belirgin göstergesidir. Yetmiş sekiz milyonluk ülkemizde sporun istenildiği düzeyde gelişmemesi, obezitenin ve buna bağlı olarak koroner kalp rahatsızlıkları tansiyon ve benzeri rahatsızlıkların rekreasyon uzmanları, Antrenörler ve Beden Eğitimi Öğretmenliği mezunlarıyla doğru orantılı olarak artması açıklanması zor bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1 ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı rekreasyon bölümü öğrencilerinin kariyer planlama becerileri, öz liderlik algıları ve öğrenim gördükleri eğitim kurumlarınca uygulanan kariyer eğitimi ve rehberliği ile ilişkili insan kaynakları yönetim stratejilerini araştırmak ve bunlarla ilgili temel sorunları ve problemleri ortaya koymaktır.

1.2 ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Çalışma sonuçlarının rekreasyon bölümü öğrencilerinin istihdam sorunlarının çözümüne belirli oranlarda ışık tutması hedeflenmektedir. Çalışmanın sonuçları ayrıca ilgili bölümlerin alana uygun öğrenci seçememelerinin ilerde yaratacağı

sorunları kavramalarına yardımcı olacaktır. Bununla birlikte öğrencilerin bu alanı neden seçmeleri, neden seçmemeleri gerektiği, bu alana girerken ne tür yeterliliklere sahip olmak zorunda olduklarını ve gelecekte ne tür kariyer olanaklarının kendilerini beklediği ile ilgili bilgi sahibi olmaları çalışmanın diğer olası faydaları olarak öngörülmektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarının yükseköğretim ve halk sağlığı ile ilgili kurumlar ve kuruluşlar açısından da önemli olması beklenebilir.

1.3 TERİMLER

Rekreasyon: Bireylerin serbest zamanlarında yaptıkları eğlenceli sosyal deneyimlerin ve aktivitelerin bütünüdür (Hurd ve Anderson, 2010).

Kariyer: Bireyin hayat deneyimi içerisindeki ücretli ya da ücretsiz çalıştığı tüm iş ve görevlerin toplamı (NCDA, 2003; Sears, 1982), ya da bir kişinin iş hayatı boyunca yaşadığı işe ilişkin deneyimler, uğraşlar ve tutumlardır (Hall, 1976).

Kariyer planlama: Bireylerin kariyerleri ile ilgili öz-anlayışlarını geliştirmeye yönelik aktivitelerin yanında, kariyer olanaklarının belirlenmesi, işe hazırlanma ve iş araştırma çalışmalarının bütünüdür (Barker ve Kellen, 1998).

Öz liderlik: Kişinin kendi davranışlarını düzenleme süreci (Manz, 1986; Neck ve Houghton, 2006), kendi kendini etkileme potansiyelidir (Jeffery, Bonham ve Kusum, 2004).

İnsan Kaynakları Yönetimi: Bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesini olası kılmak için tasarlanmış, planlı insan kaynakları faaliyetleridir (Şimşek ve Öge, 2004)

1.4 ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışmanın örnekleme Muğla Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi rekreasyon bölümü birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıflardan seçilen 32 öğrenciyle sınırlıdır. Bu nedenle sonuçları tüm rekreasyon bölümlerine genellemek mümkün olmayabilir.

1.5 ÖN KABULLER

Çalışma için hazırlanan dört temel başlık altındaki 16 sorunun çalışmada ortaya konulan problemleri cevaplayabilecek açıklıkta ve anlaşılır olduğu, katılımcıların sorulan sorulara içten, tarafsız cevap verdikleri, duygu ve düşüncelerini

doğru şekilde ifade ettikleri ve yapılan analizlerin sonuçları yeterince ortaya koyduğu varsayılmaktadır.

1.6 ÇALIŞMANIN TEORİK ALTYAPISI

Bu bölümde çalışmaya ışık tutan ve çalışmanın temellerini oluşturan Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ana hatlarıyla sunulmaktadır.

1.6.1 SOSYAL ÖĞRENME KURAMI

Sosyal öğrenme kuramı bireylerin öğrenme süreçlerini açıklamaya çalışan bir düşünce sistemidir (Bacanlı, 2003). Sosyal öğrenme kuramcıları insanların düşünme, planlama, algılama ve inanma şekillerinin öğrenmenin önemli bir kısmını oluşturduğunu savunmaktadırlar. Ayrıca bu kuramcılar, davranışçıların insanın öğrenmesini açıklamakta eksik ve yetersiz kaldığına dikkat çekmişlerdir. Sosyal öğrenme kuramcıları davranış bilimcilerinin öğrenmenin sosyal boyutlarını göz ardı ettiğini savunmaktadırlar (Neill ve Fleming, 2003). Toplumda bireyler diğer insanları seyrederek ve gözlem yaparak, onların yaptığı davranışları gözlemleyerek öğrenirler. Bu nedenle sosyal öğrenme toplum içerisinde diğer insanları ve grupları gözlemleyerek yapılan öğrenme şekli olarak tanımlanabilir. Örneğin günlük hayatta pek çok beceriyi deneme-yanılma ile öğrenirken, bazı becerileri başkalarını gözlemleyerek öğreniriz. Örneğin yılan gibi bize zarar vermesi muhtemel bir canlının zehirli olup olmadığını deneme yanılma yöntemiyle öğrenmek hiç de mantıklı olmayabilir (Korkmaz, 2015; Ültanır, 1997).

Sosyal öğrenme kuramına göre gözlem yoluyla öğrenme, pekiştirilen bir davranışın taklit edilmesi kadar basit bir olgu değildir. Gözlemlerin bireyi bilgilendirme gibi önemli işlevi vardır. Model alınan davranışların bireyin belleğine kodlanması ve gerektiği zaman hatırlanması bu işlevin bir parçasıdır. Bu özelliklerinden gözlem yoluyla öğrenmenin bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Erden ve Akman, 1998). Bu nedenlerden dolayı sosyal öğrenme kuramı, insan davranışlarının, bilişsel, davranışsal ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimi ile ortaya çıktığını savunmaktadır (Ergün, 2014).

Bandura ve Kupers'a (1964) göre sosyal öğrenme kuramı karşılıklı belirleyicilik (birey, çevre ve davranış değişkenleri), sembolleştirme kapasitesi (dil ve mimikler), dolaylı öğrenme kapasitesi (modelleme, taklit ve tanımlama), öngörü

aktivitesi (sonuçların bilişsel olarak sezilmesi), kendini düzenleme kapasiteleri (amaç belirleme ve kendini yönlendirme) ve öz-yeterlik (kendine güven) kavramlarını içerisinde barındırmaktadır.

Karşılıklı belirleyicilik özelliğine göre insan ve sosyal çevresi karşılıklı olarak etkileşen bir sistemin bütünüdür. Sosyo-kültürel çevreler kişilik yapılarının gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Bununla birlikte bireyin ortaya koyduğu kişilik özellikleri de insanların yaşadıkları çevreleri kısmen de olsa etkilemektedirler (Cervone, Shadel, ve Jencius, 2001).

Birey-davranış etkileşimi bir kişinin düşünceleri, hisleri ve biyolojik özellikleri ile bireyin davranışlarını kapsamaktadır. Bir insanın beklentileri, inanışları, kişisel kabulleri, amaçları ve istekleri davranışlarına yön verir. Bununla birlikte özümseven ve uygulanan davranışlar bir sonraki aşamada bireyin düşünce ve hislerini etkileyecektir (Zimmerman ve Schunk, 2001).

Çevre ve kişinin arasında da yine iki yönlü bir etkileşim söz konusudur. Bu süreçte, bireyin beklentileri, inançları ve bilişsel yetenekleri; çevredeki fiziksel yapılar tarafından şekillendirilir. Bu sosyal etkiler modelleme, öğrenme ve sosyal ikna gibi faktörler aracılığıyla duygusal reaksiyonları harekete geçirebilirler (Bigge ve Shermis, 1999). Yine insanlar yaş, cinsiyet, ırk, fiziksel çekicilik gibi fiziksel özelliklerinin bir sonucu olarak sosyal çevrelerine çeşitli tepkiler verir.

Son etkileşim ise davranış ve çevre arasındadır. Bandura insanların kendi çevrelerinin hem ürünü hem de üreticileri olduğunu iddia etmektedir (Bandura,1989). Bir insanın davranışı içinde bulunduğu çevrenin çeşitli boyutlarını etkileyecektir ve aynı şekilde davranış da o çevreye göre şekillenecektir. İnsanlar daha önceden öğrenilmiş seçenek ve yeterliklerine göre, birçok değişik ihtimal olmasına rağmen etkileşime girecekleri kişileri ve katılacakları olayları seçme eğilimindedirler.

Sosyal öğrenme kuramına bireylerin duygu ve düşüncelerini sembolleştirme eğilimini savunmaktadır. Teorinin babası olarak tanımlanan Bandura “sembol”lerin düşünce için bir mekanizma olduğunu savunur. İmajlar veya kelimeler gibi sembollerini kullanarak, insanlar yaşantılarına ve deneyimlerine belirli anlamlar yükler. Bu semboller insanlara gelecekteki yaşantılarında kullanılmak üzere hafızalarında bilgi olarak depolanır.

Bununla birlikte sosyal öğrenme kuramında yer alan bir başka kavram dolaylı öğrenmedir. İnsanlar deneyim yoluyla öğrenmenin yanı sıra, başkalarını gözlemleyerek de öğrenebilirler. Bu gözlemler bireylerde bazı davranış kalıpları oluşturur. Davranış kalıplarının öğrenilmesi, deneme-yanılma yolunun ortaya çıkarabileceği önemli hatalardan bireyleri koruyabilir. Dolaylı öğrenme kapasitesi bireyin; zaman, kaynak ve mekân sınırlılıkları nedeniyle ulaşamayacağı yeni bilgiler öğrenmesini ve yeni aktiviteler keşfetmesini sağlar. Örneğin İnternet veya televizyon gibi medya araçlarında yer alan model ve davranışları günlük hayatta birçok kişide gözlemlemek mümkün olabilmektedir (Brown, 1999).

Sosyal öğrenme kuramının açıklamaya çalıştığı bir diğer kavram ise öngörüdür. Öngörü insanların durumları önceden tahmin ederek hareketlerini bu duruma göre yönlendirebilme kapasitesidir (Bandura, 1989). Önceki yaşantılar gelecekteki davranışın sonucunda ne olacağı ile ilgili beklentiler yaratır. Bireyin beklentilere dayalı olarak davranışlarını düzenleyebilme kapasitesi, bir öngörü mekanizması sağlar.

Gelecekle ilgili bakış açısı kendini birçok değişik biçimde göstermektedir. İnsanlar çeşitli davranış biçimlerinin muhtemel sonuçlarını tahmin ederler ve istedikleri sonuçları elde etmek için stratejiler belirler ve uygularlar (Bandura, 2001).

Sosyal öğrenme kuramını kendini düzenleme kavramıyla olan ilişkisinde birey sistemleri dış faktörleri gözlemleyerek amaçlı davranışları için bir temel oluşturur ve kendi düşüncelerini, duygularını, kontrol stratejileri geliştirir. Bireyin kendini biçimlendirme potansiyeli olduğunu kabul etmesi sosyal öğrenme kuramının temel ilkelerinden birisidir. Beslenme, çalışma durum ve şekilleri, toplumda yaşayış biçimleri, dinlenme ve eğlenme biçimleri gibi tüm kişisel işlerde insanlar kendi yaşantılarını başkalarına göre değil kendilerine göre ayarlayabilirler (Brown, 1999).

Kendini düzenleme kavramının yanında bireyin yaşamını etkileyen olaylar ve kendi yaptığı işler üzerindeki kontrolüne ilişkin inanış düzeyini açıklayan öz yeterlilik kavramı da sosyal öğrenme kuramının bir parçası olarak alan yazınında yer almaktadır. Öz yeterlilik bireyin ortaya koyması gereken performans ile kendi kapasitesini karşılaştırıp buna göre strateji belirlemesi ve uygulamasıdır. Wood ve Bandura (1989) öz-yeterliliği “bireyin, belirli durumsal amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve hareket tarzlarını oluşturma kapasitesine

olan inanışları” olarak tanımlamıştır (s. 408). Öz-yeterliğe ilişkin bu inanışlar etkilerini dört farklı süreç aşamasında gerçekleştirirler. Bunlar bilişsel (amaçlar hakkında düşünme), motivasyonel (amaçlar belirleme ve onları gerçekleştirmek üzere çalışma), davranışsal (algılanan başa çıkma yeterlikleri) ve seçimsel (tercih etme ve ortam ve aktiviteler yaratma) süreçlerini içerir (Malone, 2002; Bandura, 1994).

1.6.2 SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER TEORİSİ

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) Lent ve arkadaşları (1994) tarafından Bandura'nın (1986) genel sosyal bilişsel kuramı temel alınarak geliştirilmiş olan modern bir kariyer teorisidir ve insanların kendi kariyer davranışlarını yönlendirebilme kapasitelerine vurgu yapmaktadır (Işık, 2010). SBKT bireylerin kendi kariyer gelişimindeki rollerine vurgu yaparken, aynı zamanda kişinin kariyer gelişim süresince karşılaşılabileceği sosyal ve ekonomik koşullar gibi engellere de vurgu yapmaktadır. Lent ve arkadaşları (2002) kariyer gelişiminde kişinin üzerinde kontrolü olmadığı bazı durumlar ortaya çıksa da, kişinin tamamen kontrolü dışında gelişen bir süreç olmadığı, bu süreçte özellikle kişinin kendi ve çevresiyle ilgili sahip olduğu inançların önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu yüzden SBKT temelli yapılan çalışmalar kişilerin kariyer süreçlerinde önemli rol oynayan bu inançlar üzerine odaklanmaktadır. SBKT insanların kendi kariyer davranışlarını yönlendirebilme kapasitelerini vurgulamaktadır. SBKT, Super ve Holland ve diğer araştırmacıların geliştirdikleri özellik-etmen ve gelişimsel kariyer teorilerinden bazı bölümleri birleştirerek ve başka parçalar ekleyerek yeni bir kariyer teorisi ortaya koymuşlardır (Işık, 2010). Geliştirilen bu yeni kariyer teorisi bu açıdan önceki kariyer kuramlarıyla hem benzer hem de farklı özellikler taşımaktadır. Benzerliklerde özellikle ilgi, yetenek ve değerlerin önemini vurgulanırken, SBKT diğer gelişim modellerinden farklı olarak kariyer gelişiminde belli yaş dönemlerine odaklanmak yerine bireylere her gelişim döneminde etkin kariyer davranışları geliştirmelerinde yardımcı olabilecek bazı kuramsal öğeleri ön plana çıkarmıştır (Lent, 2005). SBKT bireyin çevre ile ilişkisini açıklarken Bandura'nın (1986) nedensellik modelinden yararlanır. Buna göre; birey, çevre ve davranış birbirini

karşılıklı olarak etkiler. Başka bir şekilde açıklamak gerekirse: insanlar çevrelerini etkiledikleri gibi aynı zamanda çevrelerinin de birer ürünüdürler.

2.GENEL BİLGİLER

2.1 KARIYER PLANLAMA

Yükseköğrenimin en temel özelliği; kurumların, iş dünyasının ve şirketlerin ihtiyaç duydukları kalifiye elemanları yetiştirmektir (Bessette ve Burton 2014). Garrison ve Arbaugh'a (2007) göre yükseköğretim sürekli olarak toplumun ihtiyaçlarını belirleyen ve işbirlikçi öğrenmeyi geliştiren ve ileri düzey bilgi ve eğitim veren kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Ebette ki yükseköğretim iş hayatının tüm problemleri için hap gibi çözümler üretmez fakat beceri ve deneyimlerden ortaya çıkan sonuçları yorumlamayı ve bu sonuçları muhtemel çözümlerin bulunmasında kullanmayı öğretir. Yükseköğretim bireylerin iş hayatlarında kullanabilecekleri ve ilerleyebilecekleri altyapıyı oluşturur. Bu nedenle yükseköğretim kariyer eğitiminin önemli unsurunu oluşturur. Kurumsal olarak bağımsız bir insan kaynakları yönetim birimi gibi çalışır ve şirketlere istedikleri elemanları temin eder ve dilerlerse kurslar, seminerler ve eğitim programlarıyla bu eğitimi ileri aşamalara taşır.

Rashid ve Bakar (2010), Kariyer gelişimini üniversite düzeyinde, bölüm düzeyinde ve öğrenci profili düzeyinde olmak üzere üç temel düzeyde incelemişlerdir. Bu sıralama önemlidir çünkü öncelikle seçilen üniversitenin iş hayatındaki karizması ile ortaya koyduğu ve eğitim verdiği insanlara sağladığı karizma, bunun yanında seçilen bölümün öğrencilere verdiği üst düzey eğitim ve deneyimler ve öğrencilerin bölüm içerisindeki gösterdikleri akademik ve sosyal performans bileşkesi bireylerin kariyerleri için büyük öneme sahiptir.

Martens ve Felissa (1998), üniversite hayatının bireylerin kariyerleri açısından bir keşif aşaması olduğunu savunsalar da, günümüzde üniversite hayatı bu keşfin çoktan bittiği ve artık çok önceden belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik çalışma ve eğitimlerin ortaya konulduğu bir döneme karşılık gelmektedir. Önceden belirlenmeyen hedeflerle okula gelen bireyler zaman ve iş kaybına neden olmanın yanı sıra ya plansız bir şekilde iş hayatına girmekte ya da uzun yıllar işsiz kalarak toplumsal açıdan sorunlar yaratmaktadır (Lovelace, Manz ve Alves, 2007). Bu yüzden birçok öğrenci kendilerini hazır hissetmedikleri için süreci uzatarak

yüksek lisans ya da başka şekillerde eğitim hayatlarına devam etme kararı almaktadırlar (Gardner ve Barnes, 2007; Lopatto, 2004). Bu yüzden kariyer planlama üniversite eğitiminden çok daha önce belki de bireyler doğmadan başlamaktadır.

2.2 KARIYER GELİŞİM MODELİ

Barker ve Kellen (1998) tarafından ortaya konulan kariyer gelişim modeli dört basamaktan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla mesleki rehberlik ve karar verme, istihdam ve iş yeterliliğini geliştirme, iş araştırma süreci ve doğru istihdam aşamalarıdır. Barker ve Kellen'a (1988) göre bir gelişim süreci olan kariyer planlama bireyin kendisiyle ve iş olanaklarıyla ilgili bilgi toplama sürecidir. Kariyer seçimi tek seferli bir seçim değildir. Zaman içerisinde değişen ilgi, yetenek ve tercihler doğrultusunda değişir ve şekillenir. Önemli olan bireylerin bu değişime nasıl tepki vereceği ve geçiş sürecini nasıl yöneteceği.

Mesleki rehberlik ve karar verme evresi kişinin kendini tanıması, iş dünyasını tanıması ve kendine uygun kariyer sürecini seçmesini ifade eder. Bu basamak şu bölümlerden oluşmaktadır; (a) Öz değerlendirme, (b) Kariyer bilgileri (c) Karar verme ve kariyer hedeflerinin inşa edilmesi. Öz değerlendirme kişinin iş hayatıyla ilgili kendi yeteneklerini ilgi alanlarını, değerlerini tanıyabilmesi anlamına gelmektedir. Barker ve Kellen (1998) bu bölümün kariyer planlaması açısından bir dönüm noktası olduğunu net bir şekilde ifade etmektedir. İkinci evre olan kariyer bilgilendirme; belirli bir kariyer için detaylı veri toplama evresidir. Burada en önemli olan kişinin işle ilgili ne kadar çok bilgisi olursa o kadar doğru seçim yapma olasılığının yükselmesidir. Bir sonraki evre karar verme ve kariyer hedeflerinin inşa edilmesi evresidir. Burada kariyer seçimi yapılır ve ulaşılabilecek hedefler belirlenir. Bu süreç biraz kaygılıdır çünkü verilmesi gereken bir karar vardır. Bu karar eğitim evrelerini de içine alır.

İstihdam ve iş yeterliliğini geliştirme evresinde işverenlerin istediği yetenekler ve altyapı araştırılır ve geliştirilir. Burada üç özel görev vardır: (a) kariyeri seçmek için gereken yetenekleri edinme (b) kendini ve özelliklerini anlatan ve işi neden istediğini belirten özenli bir özgeçmiş hazırlama (c) mülakat yeteneklerini geliştirme (Barker ve Kellen, 1998). Bu özellikler işverenin dikkatinin çekilmesinde ve ikna edilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu aşamaların gelişmesi

için özellikle üniversite öğrencilerinin eğitimlerine odaklanmaları, staj, eğitim ve seminerleri takip etmeleri ve iyi hazırlanmış ve doğru bir özgeçmiş ile başvuruları ve diğer yandan iletişim becerilerini geliştirmeleri gerekir.

İş arama evresinin temel özelliği uygun iş şansını bulma şansını artırmak amacıyla yapılan planlamayı içermektedir (Barker ve Kellen, 1998). Bu aşama etkili bir iş arama sürecine odaklanmaktadır. Bu süreç (a) istenilen kurum ve kuruluşların belirlenmesi (b) beceri ve yeteneklerin işverene sunulması (c) kurum ya da işveren için neden en iyi seçim olunabileceğini ifade etmeyi içerir. Mezunlar için gerçekten rekabetçi bir süreç olarak tanımlanan bu evre iyi araştırılması gereken ve seçimlerle dolu bir süreç olarak görülmektedir. Birçok üniversite mezununun aslında devlet sektörünü seçmek istemesinin temel nedeni budur. Sınavla girilen birçok iş kolunda kendilerini ifade etmeden olası memuriyetlerin düşünülmesinden, üniversite öğrencilerinin kendilerini pazarlama becerilerinden mahrum oldukları, iletişim yeteneklerinin ve ikna kabiliyetlerin yetersiz olduğu anlamı çıkarılabilir.

Doğru istihdam evresi, yukarıdaki çalışmaların sonucunda kişinin ilgi beceri ve kariyer hedeflerine uygun ve ayrıca severek yaptığı bir işe sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Bu aşamadaki başarı belki yıllar sonra ölçülebilir. Birçok yetişkin kariyerleri boyunca bu aşamalardan defalarca geçmek durumundadırlar. Bu süreçlerin iyi yönetilmesi daha iyi bir hayat ve yaşam doyumu açısından önemlidir. Bu süreçler daha önceden belirtildiği gibi bireyler doğmadan önce şekillenmeye başlar. Alan yazında kariyer gelişimini açıklayan çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlardan bu çalışmayla ilişkilendirilenler aşağıda sunulmaktadır.

2.3 GINZBERG VE ARKADAŞLARININ GELİŞİM KURAMI

Ginzberg meslek seçimini çocukluktan erken yetişkinliğe kadar uzanan bir gelişim süreci olarak tanımlayan ilk kuramcıdır. Ginzberg ve arkadaşları geliştirdikleri meslek seçimi kuramı ile ergenlerin meslek seçimlerini açıklama çalışmışlardır. Ginzberg ve arkadaşları'na (1951) göre, meslek seçimi kararı gelişimsel bir süreçtir bireyin arzuları ile ona sağlanan imkânların bir bileşkesidir. Ginzberg ve arkadaşları meslek gelişim sürecini üç dönemde incelemişler ve bunlar Hayal Dönemi, Deneme Dönemi ve Gerçekçi Dönem olarak adlandırmışlardır.

Hayal Dönemi yedi-on iki yaşlarını kapsar. Bu dönemde çocuk oyunlarını yavaş yavaş terk edip işe yönelir. Ginzberg ve arkadaşlarına göre, çocuklar küçük yaşlarda bile açık ve belirgin şekilde meslek tercihlerini dile getirebilirler. Çocuklar daha çok hoşlandıkları mesleklere girmek istediklerini ifade eder ve bunu sadece ondan hoşlandığı için yapar. Herhangi bir ödül beklentisi taşımaz. Çocuk hayal dönemin sonuna doğru ebeveynlerin onayı ya da buna benzer başka ihtiyaçların doyumunu önemsenmeye başlar.

Özdeşim çocuklukta meslek tercihlerini belirleyen önemli nedenlerden biridir. Çocuk kendini fiziksel olarak yetersiz hisseder ve bu yetersizliğini güçlü yetişkinlerle (örneğin babası) özdeşim kurarak gidermeye çalışır. Oyunlar sırasında iş etkinliklerini canlandırmaya çalışan çocuk yetişkinlerle özdeşleştiğine inanır yetersizlik duygusunu gidermeye çalışır. Bu oyun faaliyetleri çocuğu ilerdeki meslek seçimlerine hazırlar. Hayal döneminde çocukta zaman perspektifi gelişmemiştir. Yeteneklerini, mali olanaklarını düşünmez. Daha çok çocuğun fantezi ve hayallerini yansıtır. Deneme dönemi yaklaştıkça düşünceler daha gerçekçi bir hale gelir ve çocuktaki meslek seçme bilinci giderek artar. Hayal döneminden sonra gelen Deneme Dönemi on iki yaşından on sekiz yaşına kadar olan süreyi kapsamaktadır. Bu süreç İlgi basamağı (11-12 yaşlar), Yetenek basamağı (12-14 yaşlar), Değer basamağı (15-16 yaşlar) ve Geçiş basamağı (17-18 yaşlar) olarak dört bölümde incelenmektedir.

İlgi basamağı çocuğun meslek seçiminde hoşlandığı ve hoşlanmadığı etkinlikleri tanımaya çalıştığı ve mesleklerle kişisel ilgi alanları arasında ilişki kurmaya başladığı yıllardır. Çocukluk döneminden farklılaşan bu basamakta, çocuklar daha seçici olma eğiliminde olup ilgi ve isteklerine göre bir nesne ya da etkinliği kabul etme ve ya reddetme becerisi geliştirir.

Yetenek basamağında ergen meslek seçiminde yeteneklerin rolünü kavramaya çalışır ve kendi yeteneklerini anlamaya ve tanımaya başlar. Anne-baba gibi güçlü yetişkin modelleri ile özdeşim giderek azalır ve daha uzak modellerle özdeşim kurmaya başlar

Değer basamağında ergenlerde topluma hizmet etme fikri belirginleşmeye başlar. Ergen artık bir mesleğin sağlayabileceği farklı olanaklarının anlamaya, farklı mesleklerin farklı yaşam biçimlerine yol açacağını öğrenmeye başlar. Bu dönemde

ergen, zaman perspektifi oluşturur. Ergen, yaşamının ileriki dönemleri için planlar yapması gerektiğini anlamaya, yaşamının gelecek yıllarını düşünmeye başlar. Super'in Benlik Kuramında yer alan "Araştırma Dönemi"nin deneme basamağı bu dönemle aynı özellikler üzerinde durmaktadır.

Geçiş basamağında ise ergen gerçekçi seçimler yapması gerektiğinin farkındadır. Yetenek ve becerilerini deneyeceği yeni olanaklar araştırır. Meslek hayatı hakkındaki bilgileri artmış, mesleğe nasıl bağlanacağı hakkında bilgileri oluşmuştur. Deneme döneminde ergen güçlü ve zayıf yönlerini, mesleklerin gerektirdiği nitelikleri ve sağladığı olanakların farkındadır ve şimdiki eylemlerinin geleceğini nasıl etkileyeceğinin bilincindedir. Gelecekte yaşayabileceği doyum için şimdiki alabileceği zevki erteleyebilir.

Gerçekçi Dönem (18-22 yaşlar) son dönemdir ve diğer dönemlerden daha fazla farklılaşma gösterir. Çünkü mesleklerin ihtiyaç duyduğu eğitim düzeyleri ve bireylerin iş yaşamına başlama yaşları birbirinde oldukça farklıdır. Gerçekçi dönem; Araştırma, Billurlaşma ve Belirleme adı altında üç alt basamaktan oluşur.

Araştırma basamağı bir keşfetme sürecidir. Üniversiteye girişle başlayan bu basamakta hedefler zamanla giderek daralır. İlk yıllarda genç meslek seçimi yapmasına yardım edebilecek bilgi ve deneyimler edinmeye çalışır. Eğitim ve eğitim sonrası iş olanaklarını öğrenmek için araştırmalar yapar. Temel bilim eğitimi almakta olduğundan yeni yaşantılar kazandıkça ilgilerinde değişimler olur. Genç, meslek seçme sorunuyla ilgili kaygılarını yoğun olarak yaşar.

Billurlaşma basamağı daha önceki süreçlerde elde edilen birikimlerin bir bileşkesidir. Bu aşamada, çok kesin olmamakla birlikte içsel ve dışsal faktörlerin bir değerlendirmesi yapılarak belirli bir mesleki amaca bağlanılır.

Belirleme basamağı ise bireyin kararının kesinleşmesini ve özel planlanmayı kapsar. Bazı ayrıntılar açıklığa kavuşur. Örneğin, billurlaşma aşamasındaki genç fizikçi olmaya karar verebilir ve belirleme aşamasında fizik bölümünü seçerek fizik öğretmeni ya da fizik mühendisi olarak kamuda ya da özel sektörde çalışmaya karar verebilir (Akt. Yeşilyaprak, 2003).

2.4 SUPER'İN BENLİK KURAMI

Super'e (1990) göre meslek seçimi "Rol Kuramı" olarak da tanımlanabilen kavramsal bir modeldir. Bu modele göre meslek seçimi: bir gelişim süreci içinde birey ile çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan benlik tasarımının bir mesleğe yansması olarak tanımlanabilir. Bu kuram ağırlıklı olarak meslek seçimi ve benlik kavramı üzerine odaklanmıştır. Super'a göre birey meslek tercihini ifade ederken "ben şu ya da bu biçimde bir insanım" demektedir. Super, benlik kavramının oluşması ve bir meslek tercihinin dönüşmesinin, gelişimsel bir süreç boyunca gerçekleştiğini ifade etmekte ve mesleki gelişim sürecini beş evreye ayırmaktadır (Akt. Yeşilyaprak, 2003).

Birinci evre Büyüme Evresi (0-14) olarak tanımlanmaktadır. Bu dönemde çocuklar fiziksel, sosyal ve psikolojik yönlerden hızlı bir gelişim gösterirler. Bununla birlikte çocuk okul yıllarında neler yapabileceğinin farkına varır ve ne olmak istediğini düşünür. Çocuk pek çok meslek hakkında bilgi edinir ve çevresindeki rol modellerle özdeşim kurar. Çevrenin verdiği tepkileri kendi benlik kavramını oluşturmada kullanır. Benlik kavramı ile meslek kavramları arasında ilişki kurmaya başlar. Bu dönemi; meslek ile ilgili hayal kurma ve rol denemelerini içeren Hayal Basamağı (4-10); ardından çocuğun hoşlanma ve beğenme duygusunun meslek tercihinde belirginleştiği İlgi Basamağı (11-12); daha sonra ergenin, işin gerektirdiği nitelikleri dikkate alarak yeteneklerin farkına varmaya başladığı Yetenek Basamağı (13-14 yaşlar) oluşturmaktadır (Kuzgun, 2000).

İkinci evre Araştırma Evresi (14-24) olarak adlandırılmakta ve ergenlikten ilk yetişkinliğe kadar geçen süreye karşılık gelmektedir. Genç bu aşamada kendi özelliklerini, mesleki rolleri ve çalışma hayatın keşfetmektedir. Kurduğu ilişkiler, yaptığı etkinlikler, deneyimlediği yaşantılar, ev ve okulda aldığı roller, mesleki benlik kavramı için gereken altyapıyı oluşturmaya başlar. Bu evrede kendini tanıır, rol denemeleri yapar, meslekleri inceler ve deneyimler. Bu dönem Deneme basamağı (14-17 yaş), Geçiş basamağı (18-21 yaş) ve Sınama ve izleme basamağı (22-24 yaş) olmak üzere 3 aşamadan oluşmaktadır.

Deneme basamağı, ilgi, gereksinim, yetenek, değer ve fırsatların dikkate alındığı, geçici seçimlerin yapıldığı bir dönemdir. Bundan sonra gelen Geçiş basamağında ise belirli bir mesleğe hazırlayan bir eğitime başlayan genç durumu

daha gerçekçi olarak değerlendirmeye başlamaktadır. Son sırada yer alan Sınama ve izleme basamağında ise genç okulu bitirip, kazandığı yeterlilikleri sınamak üzere bir mesleğe adım atar. Benlik kavramı ile işin gerektirdiği roller arasında bir uyum sağlamaya ve durumu izleyip değerlendirmeye çalışır.

Üçüncü evre olan Yerleşme Evresi (24–44 yaş) genç yetişkinlik ve olgunluk dönemlerini kapsar. Bu dönemde denemeler azalır işe bağlanma artma eğilimi gösterir. Bireyde bir uzlaşma sağlama çabası ve işinde yerleşme eğilimi gösterir. Bunun yanı sıra sosyal yaşamını işine göre düzenlemeye çalışır. Mesleki benlik kavramı kararlılık kazandıkça, ilerlemek ve iş dünyasında güvenli bir yer edinmek için daha çok çaba harcanır.

Dördüncü evre olan Koruma Evresinde (45–64 yaş) birey artık olgunlaşmıştır ve bu aşamada kendinden beklenen, yeni bir temel oluşturmaktan çok, var olan benlik kavramını başarılı bir şekilde korumaktır. Bu aşamada genel olarak bireyin umutlarının gerçekleşmesi ve doyuma ulaşması mümkündür.

Beşinci ve son evre Çöküş Evresidir (65 yaş ve sonrası). Bu evrede fiziksel ve zihinsel enerjinin azalması nedeniyle çalışma etkinlikleri değişime uğrar. Çöküş aşamasında bireyin performans düşer ve çalışma alışkanlıklarını, çeşitli şekilde azalan kapasitesine göre ayarlamaya başlar. Yarı zamanlı hafif işler ve hobiler tercih eder. İyi planlanmadığı durumlarda hayal kırıklıkları ve sıkıntılarla dolu bir dönem yaşanılması muhtemeldir.

2.5 ÖZ LİDERLİK

Kişilerin bireysel ve örgütsel başarıya ulaşması amacıyla belirli stratejileri kullanarak kendini motive etmesi, davranışlarını kontrol etmesi ve kendini etkileyerek yönlendirmesi olarak tanımlanan öz liderlik (Manz, 1986) kısaca “kişinin kendini etkileme süreci” olarak (Neck ve Manz, 2010) tarif edilebilir. Bu stratejiler temel olarak davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileri olarak adlandırılmaktadırlar (Neck ve Houghton, 2006).

Davranış odaklı stratejiler öncelikle bireyin kendini tanıması ve doğru anlaması ve bu bilgiyi etkili biçimde kullanmasına dayanır. (Houghton ve Neck, 2002; Manz, 1986). Kısaca bireyin keyif aldığı davranışları, yapmak istediği şeyler konusunda kendini cesaretlendirmesi ya da yapmak istemediği şeyleri yaparken

davranışlarını kontrol etmesini ifade eder. Aslında var olan durum, bireyin kendi kendine koçluk yapmasıdır. Birey kendini mutlu edecek ve kendi yararına belirli hedefler belirler, hedefleri gerçekleştirirken gündelik hayatta kendini gözlemler ve sürecin doğru işlemlerini sağlar, doğru işler yaptığında kendini ödüllendirir veya hataları karşısında bu ödüllerden mahrum eder (Houghton ve Neck, 2002; Manz, 1992; Manz ve Sims 1980) ve böylece yapıcı ve kalıcı davranışlar geliştirir.

Davranış odaklı stratejiler, başarıların ödüllendirilip hataların cezalandırılmasına odaklanırken, doğal ödül stratejileri temelinde bireyin sonuçtan çok sürece odaklanarak yaptığı işten keyif almasına ve bunu doğal bir ödül gibi görmesini ifade etmektedir (Stewart, Courtright ve Charles, 2011).

Yapıcı düşünce modeli stratejisi bireyin yaratıcılığını kullanarak yeni fikirler, çözümler geliştirmesi ve bu davranışı alışkanlık haline getirmesini ifade eder. Kendisine faydalı olmayan olumsuz düşünceleri yapıcı ve faydalı düşüncelerle değiştirmek, olumlularla ve telkinlerle kendini değiştirmek ve başarıyı hayal etmek bu stratejinin bel kemiğidir (Houghton ve Jinkerson 2007).

Öz-liderlik bireyin enerjisini kendi liderlik biçiminden almasıdır (Göksoy, Emen ve Yenipınar, 2014). Bu aşamada lider kendini, yeteneklerini tanır, yapmak istediklerini ve geleceğini planlar, stratejilerini ve planlamasını yapar ve uygular sonrada bunu diğerleriyle paylaşır (Lovelace, Manz ve Alves, 2007)

2.6 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Makineleşmenin giderek arttığı günümüz iş dünyasında insan zekâsının ve yaratıcılığının giderek önem kazanması insan kaynakları yönetimine (İKY) olan ilginin artmasına neden olmaktadır. İşe uygun personelin seçilmesi, işte tutulması ve değişen beklentilere göre şekillendirilmesi ve bunu yaparken de personelin ruhsal ve fiziksel iyi olma durumunun sağlanabilmesi, ihtiyaçlarının karşılanabilmesi yönetsel bir sanat olarak ortaya çıkmaktadır. İKY insanların nasıl yönetilmesi gerektiği hakkında detaylı bilgiyi barındıran, insanların ve örgütlerin davranışlarını çoklu teorilerle açıklayan bir yönetim felsefe olarak tanımlanabilir. Watson'a (2010) göre İKY; çalışanlarını yetkin bir şekilde koordine eden işletmelerde, görevlerinin bir parçası olarak organizasyonun devamını sağlamak amacıyla işlerini yerine getirmek için ortaya koydukları çabalarının, bilgilerinin, yeterliliklerin ve bağlılık

davranışlarının yönetsel olarak kullanılmasıdır. İnsan kaynakları yönetimi alan yazınında farklı modellerle açıklanmıştır. Bunlardan bazıları aşağıda özetlenmektedir.

Michael Beer ve meslektaşları tarafından geliştirilmiş olan Harvard Yaklaşımı İKY'nin "alan haritası" olarak da ifade edilmekte olup en sık değinilen modellerden bir tanesidir. Bu modelde insan kaynakları politikasının, durumsal faktörler ve stratejiyle uyumlu olması gerektiğini vurgulanmaktadır. Ayrıca bu modelde İKY uygulamaları ile örgütsel performans ve iş yaşamı kalitesi arasındaki bağlantıyı gösteren nedensellikler ifade edilmektedir (Buchanan ve Huczynski, 2007). Bu yaklaşıma katkı sağlayan Zheng, Morrison ve O'Neil'a göre (2006) örgüt yapısı ile uyumlu insan kaynakları politikalarının benimsenmesi, uzun dönemde örgütsel performansı artırma olasılığı yüksektir.

Bir diğer model olan Michigan modeli Fombrun, Tichy ve Devanna (1984) tarafından ortaya konulan iki yaklaşımı içermektedir. Bunlar; a) stratejik ve çevresel yaklaşım ve b) insan kaynakları yaklaşımıdır. Stratejik ve çevresel yaklaşıma göre İKY ile örgüt stratejisi arasında ilişkiyi etkileyen politik, ekonomik ve kültürel güçlerin nasıl birbirleriyle etkileşim halinde olduğu açıklanmaya çalışılırken. İnsan kaynakları yaklaşımda ise seçim, değerlendirme, ödüller, eğitim ve performans uygulamaları üzerindeki nedenler açıklamaktadır (akt. Cakar, Bititci ve MacBryde, 2003). Bu yaklaşımda çalışanların performanslarının geliştirilmesi örgütsel performansın en temel belirleyicisidir (Zheng, Morrison ve O'Neill, 2006).

Üçüncü model Guest modelidir. İKY uygulamaları ile örgüt stratejisinin bütünleştirilmesi ve uygulamaların tutarlı bir şekilde devam ettirilmesi halinde yüksek düzeyde çalışan bağlılığı, ürün ve hizmetlerde yüksek kalite anlayışı ve görevlerde esnekliğin başarılabileceğini ve ayrıca bireysel davranış çıktılarının elde edilebileceğini ve bu sonuçların örgütsel performansı artıracığı öngörülmektedir. (Zheng, Morrison ve O'Neill, 2006).

Çalışmalarımıza ışık tutacak bir diğer model olan Storey Modeli, İKY'nin stratejik düzeyde ele alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır (Armstrong, 2006). Bu modele göre örgüte ve yöneticiye yönelik güvenin arttığı bir ortamda, çalışanlar kendilerine gösterilen olumlu davranışlara, olumlu karşılık verme ihtiyacı duyabilecekleri belirtilmektedir.

2.7 TÜRKİYE’DE REKREASYON EĞİTİMİ

Türkiye’de rekreasyon bölümü ilk olarak; Muğla Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu bünyesinde 2000 yılında eğitim öğretim hayatına başlamıştır. Bugün Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (26), Spor Bilimleri Fakültesi (5), Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu(2) Spor Yüksekokulu(1) bünyesinde toplam 34 üniversitede rekreasyon eğitimi verilmektedir. Bunun yanı sıra Turizm Fakültesi ve Yüksekokullarında ilki 2009 yılında açılan rekreasyon yönetimi Bölümlerinin sayısı günümüzde 17’ye yükselmiştir (Kızanıklı, 2014). Rekreasyon bölümlerinin temel amacı bireylerin serbest zamanları için daha çok fiziksel aktivite içerikli etkinlikler planlamak, bunlara kaynak bulmak, organize etmek ve insanları sosyal becerileriyle etkileyerek katılımlarını sağlayabilecek liderleri yetiştirmektir. Yüksek özgüvene sahip bu liderlerin fiziksel aktivitenin doğasını ve hareketin basamaklamasını iyi bilen ve öğretebilen bir antrenör; etkinlikleri planlayan, organize eden ve bunlara kaynak bulan bir spor yöneticisi; her yaş grubunun eğitim özelliklerini bir beden eğitimi öğretmeni ve düzenli spor yapma alışkanlığı edinmiş, bir sporcu kimliğine sahip olması gerekmektedir. Bunun yanında iyi bir rekreasyon liderinin drama, müzik, tiyatro, dans ve buna benzer sanatlara yatkın, ülke ve dünya gündemini takip eden, farklı kültürleri ve özelliklerini bilen bir entelektüel olabilmesi gerekmektedir.

3.MATERYAL VE YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMANIN DİZAYNI

Çalışma nitel araştırma deseni içinde yer alan odak grup görüşmesi (OGG) yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmeleri belirlenen bir konu hakkında bireylerin bakış açılarına, yaşantılarına, ilgilerine, deneyimlerine, eğilimlerine, düşüncelerine, algılarına, duygularına, tutum ve alışkanlıklarına dair derinlemesine, detaylı ve çok boyutlu nitel bilgi toplamak amacıyla tasarlanmaktadır (Bowling, 2002; Gibbs, 1997; Kitzinger, 1994, 1995; Krueger, 1994). Odak grup görüşmelerinde önemli olan katılımcıların kendi görüşlerini özgürce ortaya koymalarını sağlayacak uygun ortamları oluşturmaktır. Bu anlamda odak grup görüşmelerinin en önemli avantajı, grup içi etkileşimin ve grup dinamiğinin bir sonucu olarak yeni ve farklı fikirlerin ortaya çıkmasıdır (Kitzinger, 1994, 1995). Karşılıklı etkileşim ve çağrışımlar sonucu, katılımcılar birbirlerinin zihinlerindeki duygu ve düşünceleri tetiklerler; böylelikle de zengin bir bilgi akışı sağlanır. Bu yöntemde grup baskısı, sosyal onaylanma ve sosyal beğenilirlik gibi engellerin asılması ve katılımcıların gerçek algı, duygu ve düşüncelerine ulaşılması amaçlanmaktadır.

Bowling'e (2002) göre OGG küçük bir grupta lider arasında yapılandırılmamış görüşme ve tartışmada grup dinamiğinin etkisini kullanma, derinlemesine bilgi edinme ve düşünce üretmedir. OGG, insanların aktiviteleri ile ilgili davranışları, fikirleri, güdülenmeleri, ilgi alanları ve problemlerinin dinamik ilişkisini anlamak açısından araştırma yapan kişiye önemli ipuçları veren niteliksel bir yöntemdir (Kroll, Barbour ve Harris, 2007).

Çalışmada örneklem yöntemi olarak Maksimum Çeşitlilik Örneklemesi yapılmıştır. Bu örneklemede amaç, görece olarak küçük bir grup oluşturmak ve bu örneklemede çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır.

3.2 VERİ TOPLAMA ARACI

Veri toplama aracı olarak bir görüşme formu geliştirilmiştir (Odak grup görüşmesi için hazırlanan örnek sorular ekte yer almaktadır. Bu soruların geçerlilik

ve güvenilirlikleri yapılacak pilot çalışmasıyla ortaya konulmuştur). Bu form ışığında görüşmeler yapıp ses kayıtları elde edilmiştir. Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri sözlü açıklamalar içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir. Her bir araştırma sorusu kapsamında önceden belirlenmiş ana temalar üzerinde karşılaştırmalar yapılarak ortak temaların oluşturulması yoluna gidilmiştir. Belirlenen bu ortak temalar tekrarlanma sıklığı göz önünde bulundurularak tablolar haline getirilmiştir. Yapılan çalışmanın güvenilirliğini arttırmak için tespit edilen kategoriler ve ortak temalar araştırmacının dışında nitel araştırma konusunda deneyimli bir uzman tarafından incelenmiş ve saptanan ortak temalar arasında kodlama ve kategoriler üzerinde ortak görüş alınmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

3.3 VERİLERİN ANALİZİ

Odak grup görüşmelerinin çözümlenmesi, sayısallaştırma tercih edilen ve uygun bir yöntem değildir (Fern, 2001). Bundan dolayı sonuçları verirken yüzde, frekans ya da istatistiksel testler kullanılmamıştır. Sayısal veriden çok, bireysel düşüncelerin farklılıklarının nasıl verildiği ön plana çıkarılmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır (Kitzinger ve Farquhar, 1999).

4. BULGULAR

Kişisel kariyer yönetimi bireylerin kariyerlerine yönetirken sergilediği proaktif davranışları ve çalışmaları ifade eder. Hayat boyu devam eden bir süreci ifade eden kariyer yönetimi kendi kendine izlenen bir süreç olarak bireyin kendi hedeflerini belirlemesi ve uygulaması ve bu uygulamalara ilişkin stratejiler geliştirmesi ve hareket etmesidir. (DiRenzo, 2010; De Vos ve Soens, 2008). Odak grup görüşmesi kullanılan bu çalışmada öncelikle rekreasyon bölümü öğrencilerinin kariyer hedefleriyle ilgili farkındalıklarının ne zaman ve nasıl oluştuğunu, rekreasyon alanını seçme süreçleri ve yaptıkları çalışmalar, bölümle bütünleşme ve adaptasyon, ve son olarak ta yüksek öğrenim süresince sergiledikleri performans ve öz liderlik becerileri ve kariyer hedeflerindeki tutarlılıklar incelenmiştir. Öğrencilerin görüşme sorularına verdikleri cevapların analizi sonucunda elde edilen temalar ve ifade edilme sıklıkları sonraki sayfalarda tablo halinde sunulmaktadır.

4.1 TEMALAR VE İFADE EDİLME SIKLIKLARI

	1. SINIF	2. SINIF	3.SINIF	4. SINIF
FARKINDALIK				
Kariyer hayalleriniz ilk kez ne zaman ortaya çıkmaya başladı?	<ul style="list-style-type: none">• Çocukluk yılları (2)• İlkokul (4)• Ortaokul (1)• Lise (1)	<ul style="list-style-type: none">• İlkokul (8)	<ul style="list-style-type: none">• Çocukluk yılları (4)• İlkokul (1)• Ortaokul (1)• Lise (1)• Liseden sonra (1)	<ul style="list-style-type: none">• İlkokul (4)• Liseden sonra (4)
Hayalinizdeki meslek neydi?	<ul style="list-style-type: none">• Polis (2)• Müzisyen (1)• Hemşire 2• Çocuk gelişimi (1)• Veteriner (1)• Asker (1)	<ul style="list-style-type: none">• Mühendis (1)• Sınıf öğretmeni (1)• Futbolcu3• Kaleci (1)• Asker (1)• Polis (1)	<ul style="list-style-type: none">• Polis (2)• Turizmci (1)• Futbolcu (2)• Milletvekili (1)• Beden eğitimi öğretmeni (1)• Hiç (1)	<ul style="list-style-type: none">• Cerrah (1)• Sporcu (1)• Futbolcu (1)• Öğretmen (4)• Edebiyat öğretmeni (1)
Rekreasyon bölümünü ilk kez ne zaman duydunuz?	<ul style="list-style-type: none">• Sınavlara hazırlanırken (6)• Okulu Kazanınca (2)	<ul style="list-style-type: none">• Sınavlara hazırlanırken (7)• Okula girmeden birkaç yıl önce (2)• Lisede (1)	<ul style="list-style-type: none">• Sınavlara hazırlanırken (4)• Okulu Kazanınca (4)	<ul style="list-style-type: none">• Liseden sonra (2)• Sınavlara hazırlanırken (2)• Okulu Kazanınca (3)

<p>Rekreasyonla ilgili kariyer olanaklarını ne zaman öğrenmeye başladınız?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Okula başlayınca hocalardan öğrendim Sınavlara hazırlanırken antrenörlerimden öğrendim (5) Pamukkale’de yaşıyorum gelmeden birazda olsa bilgim vardı (1) Buraya gelmeden araştırdım bilinçli geldim (1) Animasyon dışında bilgim yoktu (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Okula başlayınca çevremden ve arkadaşarımdan öğrendim (6) Sınavlara hazırlanırken arkadaşarımdan ve hocalarımdan öğrendim (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Okula başlayınca kendim araştıarak bilgilendim (2) Eniştem beden eğitimi öğretmeniydi o bilgilendirdi (1) Etrafımda rekreasyonu bitirmiş ve işi olan güzel örmekler vardı (1) Okula başlayınca örnekler gördüm (2) Okula hazırlanırken öğrendim (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Okula girdikten sonra (5) Sınavlara hazırlanırken (2) Rekreasyonun ne olduğunu kimse bilmiyordu şu an da kimse bilmiyor (1)
<p>HEDEF BELİRLEME VE HAZIRLIK</p>				
<p>Bu bölüme uygun yeterlilikleriniz nelerdir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hareketliydim ve rekreasyonda uygulama dersleri çok (1) Belirgin bir özelliğim yok (1) Sporcu olduğum için (1) Eğlenmeyi sevdiğim için (1) Rekreasyon diğer bölümlerin karması bende de her şeyden biraz var (1) Çocuk gelişimi okuduğum 	<ul style="list-style-type: none"> Eğlenceliyim(1) Sosyalim (1) Liderlik özelliklerim var(1) Ekip ruhuna uygunum Sporcu altyapım var(2) Turizmden geldim 3 	<ul style="list-style-type: none"> İlgi alanlarımdın kapsıyor (4) Kişisel özelliklerimle örtüşüyor (2) Yeteneklerimden dolayı(liderlik, organizasyon planlama, tiyatro, halkoyunları) (1) Belirgin bir özelliğim yok (1) 	<ul style="list-style-type: none"> İlgi alanlarımdın bir kısmını kapsıyor (1) Müzikle uğraşıyorum (1) Yeteneklerimden dolayı (1) Yeterliliklerim bu alana çok uygun değil (5)

	<p>in rekreasyonun ininde sayılırım (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yıllardır DJ'lik yapıyorum (1) 			
Bu bölümü neden seçtiniz?	<ul style="list-style-type: none"> • Beden eğitimi öğretmenliğini hedefliyordum fakat özelliklerime daha yakın olduğu için rekreasyonu seçtim (1) • Hiç tercih etmemiştim, ben yöneticilik istiyordum ve BESYO benim hayalimde değildi (1) • Hedefim beden eğitimi öğretmenliği idi fakat mecburen rekreasyona geldim (3) • Puanım çok yüksek değildi biraz o nedenle seçtim (1) • Müzik ve sporu birbiriyle birleştirip başkalarıyla paylaşmak istedim (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • İlgi alanlarım çeşitli. rekreasyon buna olanakla veriyor (1) • Ben bilgi sahibim olmadığım için rekreasyonu seçtim ama öğretmenlik ve yöneticiliği zaten istemiyordum (1) • Mecburiyetten (puanım yetmedi, açıkta kalmamak için (2) • Garanti olsun diye(2) • Dans olduğu için seçtim. • Antrenörlük olmayacaktı bende rekreasyonu seçtim (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hareketi seviyorum (1) • Sporda derecelerim var (1) • Mecburiyetten (beden eğitimi öğretmeni olmak istiyordum) (2) • Yönlendirmeden dolayı (öğretmen, arkadaş) (1) • Sporla ilgili diplomam olsun diye (1) • Üniversite okumuş olmak için (1) • Yaşadığım şehirden kurtulabilmek için (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hiç okumayı düşünmedim ama nedense bir tek burayı kazanabildiğim için (1) • Tekrar sınava girip öğretmenliğe girmek istedim (3) • Yeteneklerime uygun bir bölüm (3)
Bölümü kazanmanız sizin için zor oldu mu?	<ul style="list-style-type: none"> • Zor olmadı (sporcuydum, zaten başka bölümlere hazırlanıyordum (4) • Zor oldu (antrenmanlar zor geçti) (2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sakatlık geçirdim (1) • Maddi sorunlarım vardı (2) • 5 ay çalıştım (1) • 180 barajımı aşmak zor 	<ul style="list-style-type: none"> • Ailemi ikna etmek zor oldu (1) • 1 ay hazırlandım (1) • İlk defa 800 m koştum (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zor olmadı (6) • Hiç hazırlanmadım (1) • Hem maddi hem fiziksel olarak zorlandım (1) • Zor olmadı 10 günde

	<ul style="list-style-type: none"> Fiziksel sorunlarım vardı(2) Sınav stresi vardı (1) Erkek arkadaşımın ayrılmak zorunda kaldım. 	<ul style="list-style-type: none"> oldu 2 sen uğraştım (1) Çok kolay oldu (önceki yıldan tecrübem vardı) (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Hazırlık kursu eğitimi evime çok uzaktı (2) Bünyem çok zayıftı (1) Hiç BESYO'ya uygun değildim fiziki olarak(2) 4 ay boyunca yoğun tempoda hazırlanmak zordu (1) Girmek için 3 yıl uğraştım(1) Menüsküs ameliyatı olduğum için zor oldu (1) Ramazanda oruçlu koşmak zordu (1) Halk oyunlarını birlikte oynayacağım arkadaşım gelmedi (1) Bizim sınavımızda kondisyon artı yetenek olduğundan dolayı zor geldi (1) 	<ul style="list-style-type: none"> hazırlandım (1)
BÖLÜMLE BÜTÜNLEŞME, AİDİYET GELİŞİMİ VE PERFORMANS.				
Başka bir bölümde okumayı istemiyordunuz?	<ul style="list-style-type: none"> Başka bölümde okumak isterdim (5) Başka Bölümde okumak istemezdim (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Polis ya da astsubay (1) Başka Bölümde okumak istemezdim (4) Tarih bölümü (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Başka Bölümde okumak istemezdim (1) Psikoloji (1) Arkeoloji (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Antrenörlük (1) PDR (1) Rekreasyon(1) istemiyordum ve hala da

			<ul style="list-style-type: none"> • İçmimarlık siyasal (1) • Öğretmenlik (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • istenmiyorum (1) • Başka bölümde okumak istemezdim (1)
<p>Bölümdeki sosyal hayattan ve fakültenin size sunduğu imkânlardan memnunuz musunuz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etmiyor (6) • Pratik derslerin ve uygulamalar eksik (1) • Teori çok çabuk unutuluyoruz (1) • Kafam karışık, bazı hocalar çok övüyor bazıları çok aşağılıyor (1) • Altyapı yetersiz spor yapacağım yerlerde ders işleniyor (1) • Rehberlik yetersiz (1) • Bazı hocaların yaklaşımından memnun değilim zorla kitap satıyor (1) • On sayfa işliyoruz 60 sayfa not bırakılıyor bu biraz can sıkıcı (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Çok çocuksu geliyor buradaki arkadaşlıklar (1) • Gözetmenler sınavlarda bize kötü davranıyorlar (1) • Hocalarımız bilgili fakat bilgilerini iyi aktaramıyorlar (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sınıfta gruplaşma olduğu için arkadaşlık ilişkilerinden memnun değilim (1) • Erkekler birlikte hareket ediyorlar ama biz kızlar grupça bir şeyler yapamıyoruz (1) • Kızlar ve erkekler arasında etkileşim az (1) • Spor salonu güzel (1) • Yüzme havuzunun geliştirilmesi gerekiyor (1) • Spor tesisleri diğer üniversitelere göre daha iyi (1) • Hocalarımız rekreasyon mezunu değil (1) • Yeterince tatmin ediyor (1) • Hocadan hocaya değişiyor (1) • Uygulamalı dersler verimli geçmiyor (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hayır, etmiyor (1) • Özellikle bazı hocaların üsluplarını beğenmiyorum. Bize çocukmuşuz gibi davranıyorlar (1) • Formasyon alana kadar üniversite okuduğumu fark etmedim (1) • Yüzme dersi aldık hocamızın ayağı bile ıslanmadı (1) • Sınıfta çok politika konuşuluyor (1) • Şimdi bir hocanın 5 tane farklı derse girmesi yani mümkün değil (1) • Arkadaşlar değil de hocamız dersi kaynatmaya çalışıyor (1) • Anatomi dersinde aldığımızda gözlem yapmamız o damarın nerden girip nerde ne işe yaradığını görmemiz lazım (1)

				<ul style="list-style-type: none"> • Not veriyorlar okuyup geçiyoruz oda akılda kalmıyor (1)
<p>Bölümde aldığımız eğitimin gelecekte size yararlı olacağını düşünüyor musunuz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evet (3) • Daha 1. Sınıfız tam olarak bir karar veremedim (1) • Bir fikrim yok (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Alanımızla ilgili olduğu için zaten kesinlikle faydalı (1) • Hocalar birden farklı uzmanlık alanlarında ders anlatıyorlar bu biraz sorun bence (1) • Aynı ders içeriği olan farklı dersler var. Tekrar etmekten sıkılıyoruz (1) • Antrenörlük derslerini daha detaylı almak isterdim (1) • Çok fazla not var mecburen ezber yapmak zorunda kalıyoruz (1) • Biraz daha rehberliğe ihtiyacım var (1) • Daha detaylı bilgi istiyorum (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hocalar bilgili ama bunu derslere iyi yansıtamıyorlar (1) • Birçok dersi gereksiz buluyorum teorik yerine uygulama olmalı (1) • Hocalarımızın çoğu verimli ve donanımlı (1) • Özellikle uygulamalı dersleri kullanabilirim (1) • Teorik dersleri alanda daha çok kullanabiliriz (13) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dersler yeterince ciddi işlenmiyor (1) • Dersler kısa tutuluyor (1) • Dersler gereken ciddiyetle işlenmiyor (1) • Derslerde konu dışı şeyler işleniyor (1) • Aynı hoca çok farklı derslere giriyor (1)
<p>Okul dışında kendinizi bu alanda geliştirecek çalışmalara ve eğitimlere</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spor yapıyoruz (1) • Şu sıralar okumuyoruz ya da okuyamıyoruz çünkü vizeler var (1) • Fitnes ile ilgili film izliyoruz (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yeterince değil (1) • Antrenmanlarım var branşım üzerine gidiyorum (1) • Hafta sonları maçlarım var (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Step aerobikle ilgileniyorum (1) • Merak ettiğim konularda internette araştırma yapıyorum (1) • Liderlik eğitimi aldım 	<ul style="list-style-type: none"> • Spor yapıyorum (1) • Formasyon var başka şeylere zaman ayıramıyorum (1) • Okul varken başka bir eğitime ihtiyacım yok (1)

<p>katılıyor musunuz?</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kurslar pahalı olduğu için katılamıyorum. Örneğin Wellness kursuna gitmek istedim gidemedim (1) • Ben sadece okula gelip gidiyorum başka bir şey yapmıyorum (1) • Etkinlikler var ama bizi motive eden bir şeyler eksik (1) • Turizm sektöründe çalışmak istiyorum ama ailem izin vermiyor (1) • Hakemlikle uğraşıyorum (1) 	<p>(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • İlgilenmiyorum (5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ben rekreasyon ile ilgili bir şey yapmıyorum ama formasyon alıyorum (1) • Gazetede dergide internette karşıma bir şey gelirse ona yoğunlaşım araştırıp geçiyorum o anlık araştırıyorum (1) • Rekreasyon alanında araştırma yapmıyorum sadece formasyon alıyorum (3)
<p>Kendinizi bir rekreasyon uzmanı olarak hayal edebiliyor musunuz, kendinizi bu alana ait hissediyor musunuz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hayır (6) • Tam olarak alanı tanımıyorum (1) • Belki zamanla olabilir ama şu an daha çok erken (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Şuanda düşünemiyorum (5) • Belki ilerde olabilir (2) • Bu bizim eksikliğimiz (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Birkaç eksikimi tamamlarsam olabilirim (2) • Yarı yarıya tanımlayabilirim (2) • Mezun olunca eksiklerimi tamamlayacağım (2) • Gruptaki erkeklerin hepsi bu özellikleri taşıyor bence (grup lideri) (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hissedemiyorum (6) • O kadar bilgim olduğunu düşünmüyorum (2)

<p>Bir rekreasyon bölümü öğrencisini başka bölümlerden ayıran özellikler nelerdir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Yaratıcılık (1) • Hayal gücü (1) • Tavırlarımız (1) • Bir ortama girdiğimiz zaman ortama 10 dakika içinde bizim rekreasyon öğrencisi olduğumuz anlaşılır (1) • Bir fikrim yok (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Düz fizik yani bu beden eğitimci olduğunuzu gösterir (1) • Bir erkek Bachata yapıyorsa rekreasyondadır (1) • Sosyaliz (1) • Eşofmanlıyız (1) • İyi dans eder iyi ağız yaparız (1) • Gevşek olmamız (1) • Her duruma bukalemun gibi ortama uyum sağlamamız (1) • Daha sıkıyız arkadaşlık olarak ve eğleneliyiz (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bildiğim şeyleri serbest zaman etkinliği olarak bir gruba öğretebilirim (2) • Basketbolu çocuklara öğretebilirim (1) • Hareketliyiz (1) • Yaptığımız etkinlikler (1) • Farklı düşünebilme yeteneğimiz (1) • Yaşam tarzımız(günlük spor yapma) girişimcilik (1) • Bir fikrim yok (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eşofmanlı olması (1) • Basketbolla ya da sporla uğraşiyor olması (1) • Sosyal olması (1) • Bir fikrim yok (5)
<p>KARİYER HEDEFLERİNE ULAŞMA</p>				
<p>Rekreasyon alanında çalışmayı düşünüyor musunuz ve alanıyla ilgili gelecekteki kariyer hedefleriniz nelerdir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Spor salonu açmak (3) • Hedef belli, öğretmenlikten başkası yok (1) • Düşünmüyorum (1) • Tam net bir şeyler oluşmuyor kafamda (1) • Birinci planda yok ama 2. Planda İngilizce öğrenip animatör olabilirim. (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kendi spor salonumu açmak istiyorum (3) • Öğretmenlik yapmayı düşünüyorum (2) • Antrenörlükte devam edeceğim (1) • Kendi spor tesisim olacak (1) • Yüksek lisans yapmak 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekreasyon alanında akademisyen olmak istiyorum (4) • Formasyondan sonra öğretmenlik yapmak istiyorum (4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Antrenörlük yapmak (1) • Öğretmenlik yapmak (1) • Düşünmüyorum (5) • Yüksek lisans yapacağım (1) • Yüksek lisans yapabilirim (1) • Rekreasyonla ilgili bir beklentim yok (1)

	<ul style="list-style-type: none">• Öğretmen olacağım (1)	istiyorum (1)		
Bölümde aldığımız eğitimler kariyer hedeflerinizin netleşmesine ne tür katkı sağladı?	<ul style="list-style-type: none">• Alanı tanımamız yardımcı oluyor (2)• Çalışma alanlarımız ile ilgili bilgileniyoruz (2)• Bir fikrim yok (5)	<ul style="list-style-type: none">• Bizi yönlendirme konusunda çok yetersiz kalıyor (6)	<ul style="list-style-type: none">• Açıkçası bu konuda okuldan fazla bir şey alamadım. Kendim araştırdım (2)• Evet, şu ana nerelerde çalışabileceğimi biliyorum (1)• Biz seçmeyecekler üç dil bilen bir insanı alacaklar beni almayacaklar (1)• Bir fikrim yok (3)	<ul style="list-style-type: none">• Yeterli bir eğitim verilmiyor (3)• Bir fikrim yok (5)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sanayileşme sonrasında serbest zamanların artması ile birlikte önemi artan rekreasyon kavramı, içinde bulunulan post-modern dünyada teknolojinin gelişmesi ile birlikte bireylerin sahip oldukları serbest zamanlarında yaşanan artış nedeniyle çok önemli bir endüstri haline gelmiştir. Günümüzde bireylerin yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları aşırı teknoloji kullanımı bireyleri yalnızlık ve sanal gerçeklik içerisinde var olmanın ortaya çıkardığı çeşitli olumsuzluklarla karşı karşıya getirmiştir. Bu nedenle insanlar; serbest zamanlarında sosyalleşme ağırlıklı bireyler arası etkileşimin yüksek olduğu deneyimlere yönelmektedir. İnsanlar serbest zamanlarda yoğun çalışma temposundan uzaklaşma ve kendini geliştirme amacını gütmektedirler. Bunun yanında bireylerin gelir düzeylerinde bulunan farklılıklar ve serbest zamanlarda yapılacak faaliyetlerin çeşitliliğinin artması ve yaşanan bu değişimler serbest zaman ve rekreasyon kavramlarının yeniden tartışılmasına neden olmuştur.

Rekreasyon hizmetleri bireylerin serbest zamanlarını değerlendirebilmeleri için çeşitli organizasyonlar tarafından sunulan hizmetleri ifade etmektedir. Bu hizmetler çeşitli organizasyonlar tarafından planlanmakta ve programlanmaktadır. Serbest zaman ve rekreasyon endüstrisi içerisinde farklı çeşitlerde organizasyon tanımlanmasına rağmen bu organizasyonların her toplumda bulunması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle hemen hemen her toplumda bulunabilen bir sınıflandırma geliştirilmiştir. Bu sınıflandırmaya göre serbest zaman ve rekreasyon endüstrisi içerisinde rekreasyon hizmeti sunan organizasyonlar kamu organizasyonları, kâr amacı gütmeyen organizasyonlar ve ticari organizasyonlar olmak üzere üç temel yapı tanımlanmıştır. Rekreasyon bölümleri kamu organizasyonları kapsamında Üniversite düzeyinde rekreasyon liderleri yetiştiren kurumlar ve kuruluşlardır.

Rekreasyon bölümleri, öğrencilerin rekreasyon programlarını uygulayabilecek biçimde genel kültür, alan bilgisi ve yöneticilik açısından toplumun ve bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte eğitim vermeyi amaçlamaktadır. Rekreasyon bölümlerinden mezun olan öğrenciler, turizm alanında su sporları, kara sporları, sosyokültürel rekreasyon (halk oyunları, dans, müzik vb.) animatörlüğünün yanı sıra, sağlık turizmi animatörlüğü ve çocuk rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü

unvanlarını alırlar ve bu alanlarda çalışma imkânı bulabilirler. Bu alandan mezun olan öğrenciler, uzmanlaştığı alanla ilgili yerel yönetimlerde (belediyeler), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde (gençlik kampları) ve üniversitelerde istihdam edilebilirler .

Çalışanlar için Türkiye'nin bir tatil cenneti olduğu bilinmektedir. Bir yıl içerisinde sadece hafta sonu tatilleri bile yaklaşık olarak 108 gündür. Ayrıca resmi tatiller ve yıllık izinlerle bu rakam yılın 1/3'ünü geçmektedir. Serbest zamanları değerlendirilebilmesinin önemi, Türkiye gibi kalkınmakta olan ve her kesimdeki insanların sahip oldukları serbest zaman miktarının çokluğu nedeniyle, daha fazla değer taşımaktadır. Burada, serbest zamanları aktif ve etkin değerlendirmek suretiyle, aktif nüfusun topluma yararlılık derecesini yükseltmek, bir yandan da ham nüfusu pasiflikten kurtarıp aktif hale getirmek, ayrıca aktif nüfusun iş saatleri dışında karşılaşıacağı can sıkıntısı ile savaşıma ve böylece kişisel ve toplumsal mutluluk duygusunu elde etmek gibi değerler önem kazanmaktadır.

Rekabetin artması nedeniyle, işletmelerin kullandıkları kaynaklar oldukça kısıtlı hale gelmiştir. Bu nedenle işletmeler kaynak kullanımında dikkatli bir planlama yapmak zorundadırlar. Ayrıca kaynakların kullanımında yönetimin ayrı bir önemi bulunmaktadır. İşletmeler sahip oldukları kısıtlı kaynakları etkin olarak mal ya da hizmete çevirerek müşterilerin beklentilerini en iyi şekilde karşılama çabasındadırlar. Günümüzde teknolojik gelişmelerin artmasına rağmen, işletmelerde ve özellikle hizmet sektöründeki işletmelerde insan kaynağı önemini korumaktadır. Hizmet sektörü, üretici ile tüketiciyi karşı karşıya getirmesinden dolayı insan kaynağının özelliklerinin önemi artmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı insan kaynaklarının en etkin ve en verimli şekilde çalışmasını sağlamaktır. İşletme fonksiyonlarındaki etkinlik ve verimlilik, çalışan personelin niteliğine ve niceliğine bağlıdır. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi işlerin yürütülmesinde ihtiyaç duyulan personelin işe alınmasından, iş akdinin sona erdirilmesine kadar olan tüm süreçte yaşanacak tüm sorunların çözümünde etkili yol ve yöntemleri içeren, bütün bu eylemleri kapsamına alan bir işleve sahiptir (Sabuncuoğlu, 2000). Hizmet sektöründe insan kaynağı, işletmeler için telafisi olmayan bir özelliğe sahiptir ve en önemli maliyet kalemini oluşturmaktadır. Bu nedenle rekreasyon faaliyetlerinde insan kaynağının etkin şekilde planlanması, faaliyetlerin düzenli bir şekilde ve en az

maliyetlerle ilerlemesini sağlamaktadır. Özellikle insanların serbest zamanlarını değerlendirmek amacıyla kurulan işletmelerde hizmet üretimi esnasında en çok gereksinim duyulan kaynaklardan biri insan kaynağıdır (Ertürk, 2011). Rekreasyon işletmeleri insanların serbest zamanlarını değerlendirmek amacıyla ve insanların serbest zamanlarında kendilerini geliştirmeleri amacıyla çeşitli hizmetler sunmaktadır. Bir hizmet işletmesi olan rekreasyon işletmelerinde insan unsuru müşterilerin, yüksek tatmin sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Rekreasyonda hizmet sektörüne eleman yetiştiren kurumların en başında rekreasyon bölümleri gelmektedir. Bu bölümlerden mezun olan rekreasyon liderlerini vatandaşların serbest zamanlarını etkin şekilde değerlendirmesi ve fiziksel aktivite düzeylerinin yükseltilmesi adına önemli çalışmalar yapmaları beklenmektedir. Bu alanda yetişen rekreasyon liderlerinin hem bir antrenör gibi antrenman bilgisi, beslenme, ilk yardım vs. konuları bilmesi, hem bir öğretmen gibi pedagojik bilgiye sahip olması, hem bir spor yöneticisi gibi organizasyon, planlama, bütçeleme gibi yönetsel konulara hakim olması ve hem de kendi alanında derinlemesine bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda rekreasyonu, antrenörlük, öğretmenlik, yöneticilik vasıfların bir bileşkesi olarak düşünürsek rekreasyon bölümü öğrencilerinin yeterince bilgi sahibi olmaları için önemli ölçüde emek sarf etmeleri gerekmektedir. En az dört yıl süren bu süreçte öğrencilerin planlı ve programlı çalışmaları ancak kişisel motivasyonlarıyla yani öz liderlikleriyle mümkün olabilir. Değişen durumlara göre kendilerini uydurması, yapmaları gereken çalışmaları yapabilmeleri ve kendilerini çağın gerektirdiği şekilde hazırlamaları bu iç motivasyon ile mümkün olabilir.

Bu çalışmada araştırılan konular 4 temel başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki rekreasyon bölümü öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin bilinç düzeylerini, algılarını ve eylem planlarını araştıran Farkındalık Evresidir. İkincisi öğrencilerin rekreasyon bölümü ile ilgili bilgi edinme, hazırlanma ve özel yetenek sınavlarına giriş süreçlerini kapsayan hedef belirleme ve hazırlık evresidir. Üçüncüsü öğrencilerin rekreasyon bölümü ile bütünleşme, alana karşı oluşturdukları aidiyet ve alanda ortaya koydukları performanslarının araştırıldığı, Bölümle Bütünleşme, Aidiyet Gelişimi ve Performans Evresidir. Dördüncü ve son evre bölümün kariyer hedeflerine netleşmesinde ve belirginleşmesinde ortaya koyduğu çabayı ve

öğrencilerin alanda çalışmaya ilişkin istek duygu ve fikirlerini araştıran Kariyer Hedeflerinde Netleşme ve Uzmanlık evresidir.

Farkındalık Evresi incelendiğinde öğrencilerin kariyerleriyle ilişkili ilk fikirlerini ilkökul dönemlerinde ortaya koydukları ve bu durumun Ginzberg ve arkadaşları tarafından ortaya konulan modeldeki yedi-on iki yaşlarını kapsayan Hayal Dönemi ile uyumlu olduğu görülmektedir. Öğrenciler rol model aldıkları öğretmenlerden, babadan ya da kendilerine yakın buldukları kişilerden etkilendikleri ve kendilerini onlar ile özdeşleştirerek o dönemlerde onlarla aynı mesleği seçmek istediklerini ifadelerinde belirtmişlerdir:

“Öğretmen olmak istiyordum, sınıf öğretmeni. Herhalde annem babam öğretmen olduğu için öyle istedim. Yani niye öğretmen olmak istediğimi de açıkça ifade edemiyorum. Sanırım tanıdığım bir meslek olduğu için öğretmen olmak istiyordum.”

Farkındalık evresinde yer alan en önemli konu rekreasyon bölümü öğrencilerinin neredeyse tamamının rekreasyonu özel yetenek sınavlarına hazırlanırken (sınavdan 2-3 ay önce) duymuş olmaları. Bunun yanı sıra her üç öğrenciden bir tanesi rekreasyonu, bölümü kazandıktan sonra duyduklarını ifade etmişlerdir. Bunun birinci nedeni öğrencilerin sadece rekreasyona ait özel bir sınava girmemiş olduklarını, başka bir deyişle Spor Bilimleri Fakültesinin diğer bölümleriyle birlikte yapılan ortak sınavdan almış oldukları puanlarla yerleştirildiklerini göstermektedir. Diğer neden öğrencilerin bölüm tercihlerinin başkaları tarafından yapılmış olabileceğini göstermektedir. Bir öğrenci bunu aşağıdaki biçimde ifade etmiştir:

“İş hayatı... Fabrikalarda, ne bileyim orda burada çalışıyordum. Tam askere gidecektim. Bir gün bir internet kafeye girdim. YGS puanımı öğrendim. Orda benim Erciyes Üniversitesinde Beden Eğitimi okuyan bir arkadaşımınla karşılaştım. Bana kardeşim sen tekvandocusun BESYO'ya girebilirsin dedi. BESYO nedir nasıl bir şey olur mu olmaz mı bilmiyordum. Bana orda öğrenirsin dedi. Sonradan BESYO'yu da sadece Beden Eğitimi Öğretmeni yetiştiren bir yer olarak öğrendim. Sınava kadar yöneticilikmiş, antrenörlükmiş, rekreasyonmuş bunları o saate kadar bilmiyordum. Zaten rekreasyon kazanana kadar kimse rekreasyonun ne olduğunu bilmez.”

Öğrenciler rekreasyonla ilgili kariyer olanaklarını çoğunlukla bölüme girdikten sonra öğrendikleri belirlenmiştir. Özellikle turizm bölgelerinden gelen ya da alanda az da olsa deneyimi olan öğrencilerin, rekreasyon ve animasyon terimlerini ilişkilendirdikleri gözlemlenmiştir. Arkadaşlar, öğretim üyeleri ve alanda çalışan kişiler kariyer olanaklarıyla ilgili bilgi kaynağı olarak gösterilmektedir. Bir öğrenci bunu aşağıdaki biçimde ifade etmiştir:

“Dışarıda sorduklarında ne okuyorsun diye, rekreasyon bölümünü okuyorum diyorum. Ben bunun açıklamasını kendime yapabiliyorum ama ne olacaksın denildiğinde sadece otellerde animatörlük yapabiliyorum, formasyon olduğu için beden eğitimi öğretmeni memur olabiliyorum ve belediyelerde çalışabiliyorum diyerek yetinmek istemiyorum açıkçası.”

Hedef belirleme ve hazırlık evresinde yer alan ilk soru öğrencilerin alana uygun temel yetenek ve becerileri ne kadar tanıdıkları ve kendi yetenek ve becerilerinin alanla ne kadar örtüştüğü ile ilgili farkındalıklarını araştırmaktadır. Öğrenciler özellikle eğlenceli olmayı, sporcu altyapısının olmasını, hareketli olmayı, liderlik özellikleri taşımayı bölüm için gereken yeterliliklerden arasında belirtirken bazı öğrenciler bölüme ilişkin özelliklerle kendi özellikleri arasında ilişki kurmakta zorlanmışlardır. Özellikle son sınıf öğrencilerinin yarıdan fazlasının rekreasyona uygun belirgin yeteneklerinin olmadığını belirtmeleri dikkate değer bir bulgudur.

Bir diğer kritik soru da birinci sınıfların bu bölümü neden seçtiniz sorusuna verdikleri cevaptır. Öğrencilerden bir tanesi müzik ve sporu birleştirmek istedim ve bu yüzden bu bölümü seçtim demesine rağmen geri kalan 7 kişi istedikleri bölümleri kazanamadıkları için rekreasyonu mecburen seçtiklerini belirtmişlerdir. İkinci sınıflarda bu rakam beş, üçüncü sınıflarda bu rakam altı ve son sınıflarda ise bu rakam dört olarak görülmektedir. Toplamda öğrencilerin yarısından fazlası rekreasyon bölümünün kariyer hedefleri içerisinde olmadığını, hatalı yönlendirilmeden, açıkta kalmamak için veya puanlarının ya da sınav performanslarının diğer bölümlere yetmediği için bu bölümü seçtiklerini belirtmişlerdir. Bu yanlış seçim, sevmedikleri ve kişisel yeteneklerine uygun olmayan bir bölümü okumalarına sebep olmaktadır. Bununla birlikte öğrencilerin cevapları genel olarak değerlendirildiğinde öğrencilerin rekreasyon bölümüne

hazırlık için özel bir çalışma yapmadıkları, BESYO için genel bir hazırlık yaptıkları ve bu hazırlık sürecinin 3 yıldan 10 güne kadar farklı süreleri kapsadığı görülmektedir. Sporcu altyapısı olan öğrenciler için bu süre kısalmaktadır. Bölüme hazırlık ve sınav sürecinde fiziksel sorunlar, sınav stresi ya da maddi sorunlar öğrencilerin en sık karşılaştığı problemler olarak belirtilmiştir.

Bölümle Bütünleşme, Aidiyet Gelişimi ve Performans Evresine ait sorular incelendiğinde birinci sınıfların yarısı başka bölümlerde okumayı istemektedir. Bu sayı son sınıflarda artmış ve öğrencilerin neredeyse tamamı başka bölümlerde okumuş olmayı istediklerini belirtmişlerdir. Bunun temel nedeni öğrencilerin istedikleri bölümleri kazananmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte rekreasyon alanının ne olduğunu kariyer olanaklarını tanımamaları ve hedefleri içerisinde bu bölümün olmamasından kaynaklanmaktadır.

Bölümdeki öğrencilerin bölümdeki sosyal ilişkileri ve bölümün sunduğu imkânları değerlendirdiği bir diğer soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde, bölümde uygulamaya yönelik derslerin eksikliğinden bahsedilmektedir. Bununla birlikte öğrenciler alanla ilgili rehberlik yapılmasını ve çalışma olanaklarının belirginleştirilmesini istemektedirler. Sınıflar ilerledikçe öğrencilerin eleştiri düzeyleri ve eleştiri noktalarında artış görülmektedir. Dördüncü sınıfların çoğu formasyon almakta ve başka bölümdeki öğretmenlerle kendi öğretmenlerini karşılaştırma fırsatı bulmaktadırlar. Bir öğrenci bunu aşağıdaki biçimde ifade etmiştir:

“Formasyon alana kadar üniversite okuduğumu fark etmedim. Çünkü formasyonda verilen eğitimle BESYO’daki eğitim arasında dağlar kadar fark var Ben formasyon aldığımdan beri ders çalıştığımı sadece dersin üzerine yoğunlaştığımı far ettim ve bana bir şeyler kattığını fark ettim.”

Öğrencilerin formasyon eğitimini kendi iradeleriyle seçmeleri ve formasyon aldıktan sonra öğretmen olabileceklerini bilmeleri önemli bir fark oluşturmaktadır. Öğrenci formasyon eğitimini kendi seçmekte ve sonucunda elde edeceğini kazancı net olarak bilmektedir. Bu nedenle öğrencilerin, formasyon eğitimine karşı motivasyonları yüksektir.

Öğrencilerin şikayet ettikleri konular arasında aynı ders içeriğine sahip farklı isimdeki derslerin sıklıkla tekrarlanması ve farklı uzmanlık alanına gereksinim duyan derslerin aynı öğretim üyesi tarafından verilmesi gibi konular bulunmaktadır. Fakat öğrencilerin okul dışında alanla ilgili çalışmalar yapıp yapmadıklarına ilişkin soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde aslında bu şikâyetlerin kendi eksikliklerinin bir kısmını öğretim üyelerine ve bölüme yansıttıkları görülmektedir. Bölümde okuyan öğrencilerin tamamına yakın kısmı okul dışında alana özgü çalışmalara katılmadıklarını belirtmişler ve bunun sebeplerini de okulun kendilerine yetmesi, maddi imkânsızlıklar, müsabakaların ve antrenmanların yoğunluğu olarak belirtmişlerdir.

Öğrenciler kendilerini bir rekreasyon uzmanı olarak hayal etmekte güçlük çekmektedirler. Bunu birinci nedeni öğrencilerin rekreasyon uzmanını tanımlayamamalarından kaynaklanmaktadır. Diğer nedeni ise öğrencilerin rekreasyon alanındaki yeterlilikleri ve gereksinimleri yeterince bilmemeleri ve alanı tam olarak tanınamalarıdır. Öğrenciler istemeden geldikleri bu alana karşı direnç göstermektedirler. Bununla birlikte alandaki belirsizlikler öğrencilerin kafasını karıştırmaktadır.

Bulgulardan elde edilen bir diğer sorun ise öğrencilerin çoğunun alanda çalışmak istememeleri ve formasyon alıp öğretmen olmak istememeleridir. Rekreasyon alanı her ne kadar pedagojik formasyona ihtiyaç duysa da, beden eğitimi öğretmenliği ile rekreasyon alanları çok farklı uzmanlık gerektirmektedir. Rekreasyon bölümü mezunlarının pedagojik formasyon alıp öğretmen olmaları hem beden eğitimi mezunlarına yapılan bir haksızlık, hem de rekreasyon bölümü mezunlarının alanda çalışmamalarına neden olmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında stratejik hatalar belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Birincisi rekreasyon bölümünü hiçbir şekilde kariyer planına almayan öğrencilerin rekreasyon bölümlerine seçilmesi, ikincisi öğrencilerin üniversite hayatları boyunca inanmadıkları ve istemedikleri bir eğitimin içerisinde bulunmaları, üçüncüsü zaten alanda eğitim almaya direnç gösteren önemli bir çoğunluğun hedefsiz bir şekilde mezun olmaları yada kendi alanlarına uygun olmayan kariyer hedeflerine yönlendirilmeleridir.

Rekreasyon uzmanları için uluslararası yeterlilikler araştırıldığında alanınsa uzman bir rekreasyon liderinin iyi bir antrenörün, başarılı bir spor yöneticisinin ve uzman bir beden eğitimi öğretmenin özelliklerinin yanında, drama müzik, oyunculuk gibi sanatsal yeteneklere, insanları etkileyebilecek ve yönlendirebilecek sosyal becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikleri taşıyan bireylerin seçilmesi, yetiştirilmesi ve alanda uzman olarak istihdam edilmesi akılcı bir yönetim, profesyonel bir eğitim ve başarılı bir kariyer planlama sürecine gereksinim duymaktadır. Bu bulgular genel olarak ele alındığında, rekreasyon öğrencileri aldığı eğitim ve performansı ile alanda çalışma olanağı bulamayacağını düşünen, bunun sonucunu olarak da farklı alanlara yönelme eğilimi taşıyan ve sadece dersleri geçebilmeye yetecek motivasyona sahip bir topluluk görüntüsü çizmektedir.

6. ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı rekreasyon bölümü öğrencilerinin kariyer planlama becerileri, öz liderlik algıları ve öğrenim gördükleri eğitim kurumlarınca uygulanan kariyer eğitimi ve rehberliği ile ilişkili insan kaynakları yönetim stratejilerini incelemektir. Çalışmada 32 öğrenci ile yapılan 4 farklı odak grup görüşmesinde sorulan toplam 4 konu başlığı altında 16 soru sorulmuş, cevaplar kaydedilmiş, çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Çalışmada özellikle anket yöntemi tercih edilmemiş, mümkün olduğunca detaylı bilgiler elde edebilmek için öğrencilerden olabildiğince ayrıntılı cevaplar vermeleri istenmiştir. Bu çalışma rekreasyon alanında öğrenci yetiştiren kurumlar açısından önemli bir çalışma olabilme değeri taşımaktadır. Rekreasyon alanında eğitim gören birçok öğrenci eğitim gördüğü bölüm ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmamakta ve hatta bu alanda çalışmayı düşünmemektedir. Sonraki çalışmalarda özellikle rekreasyon alanına öğrenci seçimlerinde ortaya konması gereken kriterler araştırılmalı ve bu konuyla ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Sonraki çalışmalarda ayrıca kariyer planlama, öz liderlik, insan kaynakları yönetimi konuları tek tek ele alınarak daha detaylı veriler elde edilip daha detaylı sonuçlar ortaya konulabilir. Bununla birlikte farklı rekreasyon bölümlerinde çalışma tekrarlanarak rekreasyon bölümlerinin genel profili ve çalışma verimliliği daha net ortaya konulabilir.

7. KAYNAKÇA

- Akoğlan Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Amstrong, M. (2006) *Strategic human resource management: A guide to action*. London: Kogan Page Ltd.
- Australian Education Council (1992), *Career education in Australian schools: National goals, student, school and system outcomes and evaluative arrangements*. Canberra, Australia.
- Bacanlı, H. (2003). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs: NJ.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- Bandura, A. (1994). Efficacy. *Behaviour Therapist*, 17, 127-127.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Ramachaudran, V. S. (Editör), *Encyclopedia of human behavior*, (s.71-81). Newyork: Academic Press.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. ve Kupers, C.J. (1964). Transmission of patterns of self-reinforcement through modeling. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 1-9.
- Barker, J. ve Kellen, J. (1998). *Career planning: A developmental approach*. Upper Saddle, NJ: Prentice-Hall.
- Barnett, B.R. ve Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Benkhoff, B. (1997). A test of the HRM model: Good for employers and employees. *Human Resource Management Journal*, 7(4), 44.
- Bessette, D. ve Burton, S.L. (2014). Academic career development for non-traditional higher education environments. *Journal of Applied Learning Technology*, 4(4),19-22.

- Bigge, M.L. ve Shermis, S.S. (1999). *Learning theories for teachers*. New York: Longman Inc.
- Birasnav, M. ve Rangnekar, S. (2012). The role of career management between human capital and interim leadership: An empirical study. *Journal of Advances in Management Research*, 9(1), 124-138.
- Bolat T. ve Aytemiz, S. (2003), Örgütlerde iş etiği ve kariyer yönetimi ilişkisi: normatif etik boyutuyla bir değerlendirme, *Yönetim*, 45(5), 3-19.
- Bottenburg, M. (2011). *Sport participation in the EU: trends and differences*. W.J.H. Mulier Institute - Centre for Research on Sports in Society. ec.europa.eu/.../ev20050525_rd02_en.pdf adresinde 10 Mayıs 2015'de alınmıştır.
- Bowling, A. (2002). *Research methods in health: investigating health and health services*. Philadelphia, PA: McGraw-Hill House.
- Brown, K.M. (1999). *Social Cognitive Theory overview*. http://edutechwiki.unige.ch/en/Social_cognitive_theory adresinden 10 Ekim 2014'de alınmıştır.
- Buchanan, D. A. ve Huczynski, A. (2007). *Organizational behaviour: an introductory text*. Newyork: Pearson Education.
- Cakar, F., Bititci, U. S. ve MacBryde, J. (2003). A business process approach to human resource management. *Business Process Management Journal*, 9(2), 190-207.
- Cervone, D, Shadel, W. G. ve Jencius, S. (2001). Social Cognitive Theory of personality assessment. *Personality & Social Psychology Review*, 5(1), 33-51.
- Çiftçi, B. (2007). Kariyer planlama. Uğur Dolgun (Editör), *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (s.139-166). Bursa: Ekin Kitabevi.
- De Vos, A. ve Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of selfmanagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- DiRenzo, M.S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and careercapital on work and life outcomes*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Drexel Üniversitesi, Philadelphia, USA.

- Erden, M. ve Akman, Y. (1998). *Gelişim-öğrenme-öğretme, eğitim psikolojisi*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Ergün, M. (2014). Sınıfta Motivasyon. E. Karip (Editör) *Sınıf Yönetimi (s. 134-148)*. Ankara: Pegem Akademi
- Ertürk, M. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fern, E.F. (2001). *Advanced focus group research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Garrison, D.R. ve Arbaugh, J.B. 2007. Researching the community of inquiry framework: Review, issues, and future directions. *The Internet and Higher Education, 10(3)*, 157-172.
- Gibbs, A. (1997). Focus groups. *Social Research Update, 19*. <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU19.html> adresinden 20 Haziran 2014 tarihinde alınmıştır.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S., Axelrad, S., ve Herma, J. (1951). Occupational choice: An approach to a general theory. New York: Columbia University Press.
- Göksoy, S., Emen, E. ve Yenipınar, Ş. (2014). Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1)*,103-116.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Henderson, M. (2013). *Career management strategies and perceived career success and satisfaction: Are women disadvantaged?* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Claremont Graduate University, USA.
- Houghton, J.D. ve Jinkerson, D.L. (2007). Constructive thought strategies and job satisfaction: A preliminary examination. *Journal of Business and Psychology, 22*, 45-53.
- Houghton, J.D. ve Neck, C.P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology, 17(8)*, 672-692.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D. (2001). *Organizational Behaviour: An Introductory Text (Instructor's Manual)*. Financial Times/Prentice Hall.
- Hurd, A.R. ve Anderson, D.M. (2010). *The park and recreation professional's handbook*. USA: Human Kinetics.

- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Jeffery, D.H., Bonham, C.P.N. ve Kusum, S. (2004). The relationship between self leadership and personality. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 427-441.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan kaynakları planlaması*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Kızanlıklılı, M. (2014). Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında rekreasyon eğitiminin yapısı. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 2(5), 46-60.
- Kitzinger, J. ve Farquhar, C. (1999). The analytical potential of 'sensitive moments' in focusgroup discussions. R. Barbour ve J. Kitzinger (Editörler), *Developing focus group research: politics, theory and practice*. (s. 156–172). London: SAGE.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participant, *Sociology of Health and Illness*, 16 (1), 103–121.
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: introducing focus groups. *British Medical Journal*, 311, 299–302.
- Korkmaz, İ. (2015), Sosyal Öğrenme Kuramı. B. Yeşilyaprak. (Editör), Eğitim Psikolojisi (s.246-269). Ankara: Pegem Akademi.
- Kraus, R.G. (1998). *Recreation and leisure in modern society*, Canada: Jones and Bartlett Publishers.
- Kroll T., Barbour R., Harris J. (2007), Using focus groups in disability research. *Qualitative Health Research*, 17(5) 690–698.
- Krueger, R.A. (1994). *Focus groups: A practical guide for applied research*. London: Sage.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. S. D. Brown ve R.W. Lent (Editörler), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 101-130). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lent, R.W., Brown, S.D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.
- Leung, S. A., Hou, Z. J., Gati, I. ve Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11-20.
- Lopatto, D. (2004). Survey of undergraduate research experiences (SURE): First findings. *Cell Biology Education*, 3(4), 270-277.
- Lovelace, K.J., Manz, C.C. ve Alves, J.C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resource Management Review*, 17(4), 374-387.
- Malone, Y. (2002). Social cognitive theory and choice theory: A compatibility analysis. *International Journal of Reality Therapy*, 22(1), 10-13.
- Manz, C.C. (1992). Self-leadership: The heart of empowerment. *Journal for Quality and Participation*, 15(4), 80-89.
- Manz, C.C. ve Sims, H. P. Jr. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review*, 5, 361-367.
- Manz, C.C. (1986). Self-leadership: toward an expanded theory of self- Influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Martens, M.P. ve Felissa K.L. (1998). Promoting life-career development in the student athlete: how can career centers help? *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134.

- Mirzeoğlu, N. (Editör). (2006). Spor Bilimlerine Giriş, Ankara: Spor Yayınevi.
- NCDA (National Career Development Association) (2003). *Career development: A policy statement of the National Career Development Association board of directors*. Tulsa, OK: American Counseling Association.
- Neck, C.P. ve Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C.P. ve Manz, C.C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Neill, J. ve Fleming, M. (2003). *Social learning & social cognitive perspectives on personality – Lecture notes*. <http://www.wilderdom.com/personality/L9-3SocialLearningCognitive.html> adresinden 15 Aralık 2014'de alınmıştır.
- Pigram, J.J. (1983). *Outdoor recreation and resource management*. London: Croom Helm.
- Rashid, A.M. ve Bakar, A.R. (2010). Career development interventions implemented by secondary school counsellors in Malaysia. *Journal of Global Business Management*, 6(2), 1- 10.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Stewart, G.L., S.H. Courtright ve Charles C.M. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185-222.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life space approach to career development. D. Brown, L. Brooks ve Associates (Editörler), *Career choice and development* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J.L. ve Gore, P.A. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. S. D. Brown ve R. W. Lent (Editörler.), *Handbook of counseling psychology* (s. 233-269). New York: Wiley & Sons.
- Şimşek, M. Ş., ve Öge H. S. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi ders notları*. Konya: Elken Basım Yayım Dağıtım, , 2004.
- Şimşek, M. Ş., ve Öge H. S. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- T.C. Sağlık Bakanlığı, (2013). *Türkiye halk sağlığı kurumu, Türkiye sağlıklı beslenme ve hareketli hayat programı: (2014-2017). beslenme.gov.tr/.../turkiye_sagliklibeslenme_ve_hareketli_hayat_programi adresinden 27 Ocak 2014'te alınmıştır.*
- Türköz, T. (2010). *Çalışanların öz liderlik algısının izlenim yöntemi taktiklerini kullanımlarına olan etkileri: Savunma sanayinde uygulamalı bir araştırma.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Ültanır, E. (1997). Meslek değerlerinden bağımsızlık, iş güvenliği ve statüye ilişkin ölçek maddelerin geliştirilmesi. *Psikolojik ve Danışmanlık Dergisi*, 2(8), 41-47
- Watson, J. (2010). *Where the jobs are now.* New York, NY: McGraw-Hill.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407.
- Wood, R.E. ve Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self regulatory, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407.
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde rehberlik hizmetleri.* Ankara: NobelYayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zheng, C., Morrison, M. ve O'Neill, G. (2006). An empirical study of high performance HRM practices in Chinese SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1772-1803.
- Zimmerman, Barry J; Schunk, Dale H. (2001). *Self regulated learning and academicachievement – Theoretical perspectives.* London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Zorba, E., Cerit, E., Gümüşdağ, H., ve Evli, M.(2013). Rekreasyon bölümlerinin tercih edilme nedenleri ve bölüm öğrencilerinin beklentilerinin araştırılması. *Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 8(3).

8. EKLER

Odak Grup Görüşmesi Soruları

1-Farkındalık

- Kariyer hayalleriniz ilk kez ne zaman ortaya çıkmaya başladı?
- Hayalinizdeki meslek neydi?
- Rekreasyon bölümünü ilk kez ne zaman duydunuz?
- Rekreasyonla ilgili kariyer olanaklarını ne zaman öğrenmeye başladınız?

2- Hedef belirleme ve hazırlık

- Bu bölüme uygun yeterlilikleriniz nelerdir?
- Bu bölümü neden seçtiniz?
- Bölümü kazanmanız sizin için zor oldu mu?

2- Bölümle bütünleşme, aidiyet gelişimi ve performans

- Başka bir bölümde okumayı istemiydiniz?
- Bölümdeki sosyal hayattan ve fakültenin size sunduğu imkânlardan memnun musunuz?
- Bölümde aldığınız eğitimin gelecekte size yararlı olacağını düşünüyor musunuz?
- Okul dışında kendinizi bu alanda geliştirecek çalışmalara ve eğitimlere katılıyor musunuz?
- Kendinizi bir rekreasyon uzmanı olarak hayal edebiliyor musunuz, kendinizi bu alana ait hissediyor musunuz?
- Bir rekreasyon bölümü öğrencisini başka bölümlerden ayıran özellikler nelerdir?

3-Kariyer hedeflerine ulaşma

- Rekreasyon alanında çalışmayı düşünüyor musunuz ve alanıyla ilgili gelecekteki kariyer hedefleriniz nelerdir?
- Bölümde aldığımız eğitimler kariyer hedeflerinizin netleşmesine ne tür katkı sağladı?

ÖZGEÇMİŞ VE AKADEMİK ÇALIŞMALAR

A-ÖZGEÇMİŞ

1. Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Tarihi	: Kırıkkale, 1975
Çalıştığı Kurum	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Çalıştığı Fakülte	: Spor Bilimleri Fakültesi
Akademik Unvan	: Yrd. Doç. Dr.
Akademik Görevi	: Öğretim Üyesi
İletişim	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-Spor Bilimleri Fakültesi, Kötekli / MUĞLA. İş Tel: 0 252 2115450 Mobil : 05448750071 E-posta: kubilay@mu.edu.tr

2. Öğrenim Durumu ve Akademik Süreç

Düzye	Alan	Üniversite	Yıl
Yüksek Lisans	Rekreasyon ABD	MSKÜ	2015
Doktora	Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	2011
Yüksek Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	2006
Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1999

3. Çalıştığı Kurumlar

Unvanı	Görev yeri	Yıl
Yrd. Doç. Dr.	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2013 –Halen
Arş. Gör. Dr.	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2011 – 2012
Arş. Gör.	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	2008 – 2011
Arş. Gör.	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2006 – 2008
Beden Eğitimi Öğretmeni	MEB	2000 – 2006

B-TEZLER

B1. Doktora Tezi

Predicting Employee Performance in Non-Profit Sport Organizations: The Role of Managerial and Financial Performance and The Mediating Role of Support for Innovation and Individual Creativity.

B2. Yüksek Lisans Tezi

The Effects of Interscholastic Sports Participation on Academic Achievement and Behavioral Development of Junior High Grades Students

C-SEÇME ESERLER

C.1. Ulusal ve Uluslar Arası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

C.1.1. Öcal, K. (2015). Evaluating organizational performance in public sport organizations. *SSTB International Refereed Academic Journal of Sports, Health & Medical Sciences* 16, 55-71.

C.1.2. Öcal, K., ve Koçak, M. S. (2015). Developing a model of employee performance for public sport organizations. *İİB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 18, 30-56.

C.1.3. Öcal, K. (2014) Is your organization harmonic or chaotic? *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 1(1),58-76

C.1.4. Öcal, K. (2014). Constraints on leisure time physical activity at a public university. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 648-660. doi: 10.14687/ijhs.v11i2.3013

C.1.5. Öcal, K, (2012), Ölçek geliştirme: serbest zaman fiziksel aktivite kısıtlayıcıları (SZFA-K). *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(2), 50–60

C.1.6. Öcal, K, Karlı Ü. (2012) Predictors of job satisfaction of the personnel working in Turkish sports media. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2) 216-227.

C.1.7. Öcal. K (2011). Evaluating organizational culture with metaphors. *African Journal of Business Management*, 5(33), 12882-12889 (SSCI)

C.1.8. Öcal. K, Koçak. S. (2010). Interscholastic sport participation, academic success and behavioral development of elementary school students. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(7), 95-103.

D- PROJELER

D.1. Aktif Muğla Projesi, **BAP, Proje Yöneticisi.**

D.2. Üniversite Personelinin Spor Yapma Alışkanlıklarının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, **BAP, Proje Araştırma Görevlisi.**

D.3. İnternet Üzerinden Spor Tüketimini Güdöleyen Etmenler ve Spor Tüketimine Yönelik Endişeler, **BAP, Proje Araştırma Görevlisi.**

D.4. Beden Eğitimi Dersinin ve Okul İçi Sportif Etkinliklere Katılımın Davranışsal Gelişime ve Akademik Performansa Etkisi, **BAP, Proje Araştırma Görevlisi**

E. ÖDÜLLER

E.1. TÜBİTAK Yayın Teşvik Ödülü, 2012.

F. VERİLEN DERSLER

- Animasyon
- Badminton
- Bilimsel Araştırma Yöntemleri
- Etkili İletişim Becerileri
- Rekreasyonda Fon Oluşturma ve Finans Yönetimi
- Rekreasyonda Örnek Olay Analizi
- Rekreasyonda Plan ve Programlama
- Rekreasyonda Yönetimsel Yaklaşımlar
- Spor Pazarlaması ve Sponsorluk
- Futbol
- Kulüp Yönetimi
- Rekreasyon Endüstrisi
- Rekreasyon Liderliği
- Spor Yönetiminde Güncel Sorunlar
- Park ve Bahçeler Rekreasyonu
- Rekreasyon Yönetimi
- Rekreasyonda Güncel Konular
- Sportif Animasyon (YL)
- Eğitsel Oyunlar

G-YÖNETİLEN TEZLER

- Yaralı, D. (2014) Spor Filmlerinin Dil ve İçerik Açısından İncelenmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Şenel, E. (2015). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Sosyal Destek Algıları, Genel Öz Yeterlik İnançları ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.