



T.C.

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI
ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAMI VE İSTİHDAM
SORUNLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erdal UZAR

**Samsun
Temmuz-2019**



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI
ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAMI VE İSTİHDAM
SORUNLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erdal UZAR

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Yaşar BARUT**

**Samsun
Temmuz-2019**

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Erdal UZAR tarafından Dr. Öğr. Üyesi Yaşar BARUT danışmanlığında hazırlanan “SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAMI VE İSTİHDAM SORUNLARI” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından / /2019 tarihinde yapılan sınav ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Özgür BOSTANCI
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Yaşar BARUT
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜL
Cumhuriyet Üniversitesi

ONAY

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

.... / /.....

Prof. Dr. Ahmet UZUN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın konu seçiminde ve her aşamasında bana yol gösteren, cesaret veren ve yardımını esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yaşar BARUT'a teşekkür ediyorum.

Tez çalışmamın konu seçimi ve oluşumunda önerileri ile bana yardımcı olan sayın Doç. Dr. Özgür BOSTANCI' ya teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca yardımlarını esirgemeyen kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici olan Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalında tüm öğretim üyesi hocalarıma Teşekkür ediyorum.

Yüksek Lisans Eğitimim boyunca bana yardımlarını esirgemeyen Prof.Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL'e Teşekkür ediyorum

Yine yüksek Lisans Eğitimim Boyunca kayıтта bana yardımlarını esirgemeyen enstitü sekreteri Atilla Yılmaz Beye teşekkür ediyorum.

Tez yazımı aşamasında kendisinden yardım istediğim de beni geri çevirmeyen arkadaşım sayın Dr.Akif TÖGEL'e teşekkür ediyorum.

Manevi desteklerini her zaman yanımda hissettiğim, çalışmam süresince benden desteklerini esirgemeyen aileme teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÖĞRENCİLERİNİN İSTİHDAMI VE İSTİHDAM SORUNLARI

Amaç: Türkiye’de son yıllarda artan işsizlik olgusu ve işsiz gençlerin profili incelendiğinde eğitilmiş nüfusun işsiz nüfusun içinde ciddi bir oran oluşturması bu çalışmayı yapmamızın en önemli nedeni olmuştur. 1980 sonrası küreselleşme ile beraber hızla değişen teknoloji, bilgi ekonomisi ve artan uluslararası rekabet diğer alanlarda olduğu gibi işgücü piyasasını da etkilemiş ve işgücü piyasasında eğitilmiş, becerikli ve genç işgücüne gereksinim artmıştır. Bu süreçte ülkemiz insan kalitesi ve eğitime verilen önem gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Türkiye’de eğitilmiş nüfusun yaşamış olduğu istihdam sorunları incelendiğinde temelde eğitim eksikliği ve insan kaynağı yetiştirmede ülke olarak çok eksikimiz olduğu gerçeğine ulaşıyoruz. Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de eğitim görmüş spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları öğrencilerinin istihdamı ve istihdam alanında yaşadığı sorunların tespit edilerek, gelişmiş ülkelerde beşeri sermaye ve eğitim alanındaki politika ve programların etkilerini incelemek ve Türkiye’de uygulanabilirliği konusunda bir araştırma çalışması yapmak.

Materyal ve Metot: Konumuzla ilgili derinlemesine ve detaylı geçmiş çalışmalar incelenerek veriler elde edilmiştir. Çalışmamızla ilgili geçmiş dönemlerde yapılmış olan ve araştırmamıza yakın çalışmalar tespit edilerek araştırmamızda alıntı kaynak olarak kullanılmak üzere bilgiler alınmıştır.

Bulgular: Öğrencilerin piyasada mevcut olan sporla ilgili part-time işlere yönlendirilmesi, kamp aktiviteleri ve özellikle sporda gönüllülük projelerinde yer almaları sağlanarak, ilerdeki iş yaşamlarına daha alt seviyeler yerine kariyerlerini daha üst basamaktan başlamalarına olanak tanıyacak iş tecrübelerinin üniversitede verilmesi, öğrencilerin iş hayatına daha kısa sürede uyum sağlamasına olanak tanıyabilir.

Sonuç: İstihdam edilebilirlik terimini, kişinin bir işteki işlev kapasitesini göstermemekle beraber bir iş elde etme ile ilgili basit seviyede tanımlamak zordur. Spor alanında mezun olanların daha çok kendi alanları dışındaki işlerde çalıştığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi; istihdam; istihdam edilebilirlik; spor

Erdal UZAR, Yüksek Lisans Tezi,

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Haziran–2019

ABSTRACT
EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT PROBLEMS OF STUDENTS
OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Objective: When Turkey in rising unemployment and youth unemployment profile cases in recent years examined a serious rate of educated unemployed in the population it has been the most important reason we do this work. With the globalization after 1980, rapidly changing technology, information economy and increasing international competition have affected the labor market as well as other fields and the need for educated, skilled and young labor force has increased in the labor market. In this process, the importance given to human quality and education in our country is gaining importance day by day. We reach a lack of basic education and the fact that our country as much a shortage of human resources in raising employment issues to be examined educated population lived in Turkey. The purpose of this study, the employment of trained sports training that institutions of higher education students in Turkey and detected the problems experienced in the field of employment in developed countries to investigate human capital and the impact of policies and programs in education and make a research study on the applicability in Turkey.

Materials and Methods: Data were obtained by examining in-depth and detailed past studies about our subject. In this study, studies that were done in the previous periods and close to our research were identified and information was taken to be used as a citation source.

Findings: Directing students to part-time jobs related to sports available in the market, enabling them to take part in camp activities and especially in volunteering projects in sports, giving work experiences at university which will enable them to start their careers at higher levels instead of lower levels in the future allow them to adapt.

Conclusion: Although the term employability does not indicate the functional capacity of a person in a job, it is difficult to define it at a simple level about getting a job. It is seen that the graduates in the field of sports are mostly employed in jobs outside their own fields.

Key Words: Employment; employability; physical education; sports

Erdal UZAR, Master Thesis,
Ondokuz Mayıs University, Samsun, June-2019

SİMGELER ve KISALTMALAR

| | |
|---------------|---|
| BESYO | : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu |
| CBI | : İngiliz Sanayi Konfederasyonu |
| CEC | : Avrupa Toplulukları Komisyonu |
| DİE | : Devlet İstatistik Enstitüsü |
| GSMH | : Gayri Safi Millî Hâsıla |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| OECD | : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü |
| PISA | : Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| UN | : Birleşmiş Milletler |
| UNDP | : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı |
| UNESCO | : Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Kurumu |
| YÖK | : Yükseköğretim Kurulu |

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----|
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | v |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 2 |
| 2.1. İstihdam Kavramı | 2 |
| 2.1.1. İstihdamın Tanımı | 2 |
| 2.1.2. İstihdam Teorileri | 3 |
| 2.2. İstihdam Edilebilirlik Kavramı | 7 |
| 2.2.1. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı | 8 |
| 2.2.2. İstihdam yapılabilme konusu | 8 |
| 2.2.3. İstihdam Edilebilirliğin Boyutları | 12 |
| Kariyer Kimliği Boyutu | 13 |
| Kişisel Uyumluluk Boyutu | 14 |
| Sosyal ve Beşeri Sermaye Boyutu | 16 |
| 2.2.4. İstihdam Edilebilirlik Modelleri | 17 |
| 2.3. Eğitim İstihdam ve İşsizlik İlişkisi | 20 |
| 2.3.1. Eğitimli Genç Nüfusun Sorunları | 20 |
| 2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumları | 23 |
| 2.5. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumlarına Ait Bölümler | 25 |
| 2.5.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü | 25 |
| 2.5.2. Spor Yöneticiliği Bölümü | 26 |
| 2.5.3. Antrenörlük Eğitimi Bölümü | 27 |
| 2.5.4. Rekreasyon Bölümü | 27 |
| 2.6. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarına Ait İstihdam Durumları | 28 |
| 2.6.1. Kariyer ve Üniversite Eğitimi | 30 |
| 2.7. Eğitimde İstihdam Sorunları | 33 |
| 2.7.1. Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar | 33 |
| 2.7.2. Eğitim Programlarından Kaynaklanan Sorunlar | 34 |

| | |
|--|-----------|
| 2.7.3. Reel Sektörle Yaşanan Uyumsuzluklar | 35 |
| 2.8. BESYO İstihdamı | 36 |
| 2.8.1. BESYO Atamaları ve Dağılımı Oranları | 37 |
| 2.8.2. BESYO Mezunlarının Çalıştıkları Sektörler | 38 |
| 2.8.3. BESYO Mezunlarının Sorunları..... | 39 |
| 3.MATERYAL VE METOT | 43 |
| 3.1. Materyal..... | 43 |
| 3.1.1. Araştırmanın Evreni | 43 |
| 3.1.2. Araştırma Grubu | 43 |
| 3.2. Metot..... | 43 |
| 3.2.1. Veri Toplama Aracı | 43 |
| 3.2.2. Veri Toplama Yöntemi | 44 |
| 3.2.3. İstatistiki Analiz..... | 44 |
| 4. BULGULAR..... | 45 |
| 5.TARTIŞMA..... | 47 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER | 56 |
| KAYNAKLAR..... | 58 |
| ÖZGEÇMİŞ | 64 |

1. GİRİŞ

İktisadi ve sosyal gelişmenin olması için gerekli özelliklere sahip insan gücünün yetişmesinde eğitim önemli bir yere sahiptir. Eğitim, bireyin bilgi beceriye sahip olmasını ve sosyal yönden de üretkenliği meydana getirir. Nicelikli insan gücüne değil nitelikli insan gücünün gerekliliği eğitimin de önemini artırmaktadır. Modern dünyada eğitilmiş, neyi niçin yapması gerektiğini bilen, eğitim sahibi nitelikli işgücü artık vazgeçilmez bir gerekliliktir.

Yaşadığımız yüzyılın iş hayatında işveren ve çalışanların ümitleri, yeni gelişmeler ışığı altında devamlı değişiklik göstermektedir. Her iki tarafın da ümitleri devamlı bir değişim ve ilerlemeye uğradığı için firma ve çalışanlar arasında süregelen davranışlar kaybolmaktadır.

Gelişmekte olan iş dünyası, işçilerden değişik nitelikler istemekle birlikte, işçilerde bunların doğrultusunda daha fazla haklarının yerine getirilmesi ve her anlamda, iş şartlarında bir yenilenme ve ilerleme umut etmektedirler.

Küreselleşme ve hızla gelişen yenilikler, iş dünyasındaki idari düşünceyi de büyük oranda değiştirmektedir. Bu gelişmelerin ışığında teşkilatlar etraflarında yer alan örgütlerle olan ilişkilerinde, işçileriyle olan temaslarını da tekrardan geliştirmek ve yenilemek zorundadırlar. Son senelerde iş sahalarında ki küçülmeler, örgütlerdeki gelişmeler, tekrardan düzenleme (iş sahalarının değiştirilmesi) süreleri, iş sahipleri ve işçiler açısından alınan ve mühim bir mevzu haline gelmiştir. İş dünyasında ortaya çıkan bu farklılıklar, değişik terimleri yanında getirerek, iş istihdam anlayışını da etkilemeye başlamıştır. Genel anlamda ortaya çıkan piyasadaki bu değişim süreci literatüre “İstihdam Edilebilirlik” kavramının girmesine neden olmuştur. İstihdam edilebilirlik kavramı, bu geçiş döneminde iş ile ilgili problemleri ifade etmek için kullanılmaya başlamıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, üretim için de iktisat için de vazgeçilmez bir kavramdır. İstihdamın hem iktisadi hem de toplumsal iki amacı vardır. İktisadi hedefi, üretimi rayına koymak ve üretimi artırmak oluşturmaktadır. Ekonomik amacın gerçekleştirilebilmesi için sosyal amaçlara ulaşmak gerekmektedir. Bu bağlamda istihdamın sosyal amaçlarını, çalışmak isteyen herkese iş bulmak, verimliliği artırmak, çalışma barışını sağlamak, emek arz ve talebini uyumlaştırmak oluşturmaktadır (Murat, 2007).

2.1.1. İstihdamın Tanımı

İstihdam işgücünün çalışanlarını ortaya koyar. Üretim süreci sonucunda belirir. Bu süreç içerisinde, emek, sermaye ve doğal kaynakları bir araya getirip mal ve hizmet üreten girişimci emeği değerlendirmekte ve emeğe verilen değerden bir pay vermektedir. ILO'ya göre istihdam edilenler, belli bir yaşın üzerinde olan bir hafta ya da bir gün belli bir kısa dönem süresince ücretli olarak veya kendi hesabına çalışan kişiler oluşturmaktadır.

Sözlük anlamı olarak istihdam, bir şahsın standart bir meslek veya vazifesinin yerine getirilmesi düşüncesi ile iş yaptırılmasıdır. İktisadi ifade ile bir ülkede imalatı yerine getirmek veya ülke içi çıktıyı sağlayabilmek düşüncesi ile imalat seçeneklerinin, ürün ve görevlerin imalat süresine başarılı bir biçimde dahil edilmesidir. İstihdam terimi geniş bir ifade ile tüm imalat faaliyetlerinin ürün ve hizmet oluşturmak düşüncesiyle imalat sürecinde kullanılması; istihdam yalnızca emek etkeninin mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim sürecinde kullanılmasıdır. Bu nedenle bir ekonomik durumda emek faktörünün eksik istihdamı varsa o ekonomide işsizlik var demektir (Uysal, 2007).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) tanımına göre ise istihdam; "işbaşında olanlar ile işbaşında olmayan çalışma çağındaki tüm nüfusu kapsamaktadır. İşbaşında olanları, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişiler; işbaşında olmayanları ise, işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına çalışanlar ve işverenler oluşturmaktadır. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle, çalışma döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler; ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse

veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az %50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul edilmektedirler. Bununla birlikte, çalışma haftası içinde bir saat bile çalışmamış olan, ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler istihdamda kabul edilmemektedirler. Üretici kooperatifi üyeleri, bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedirler. Kısaca İstihdam, ekonomik uygulamalara katılan işgücünün çalışma ve çalıştırılma derecesidir diyebiliriz.

2.1.2. İstihdam Teorileri

Yaşadığımız zamana kadar geçen süreç içerisinde ortaya atılan iktisat kuramları çerçevesinde, işgücü pazarlarına yönelik kabul görmüş teoriler ışığında da istihdam konusu bakımından değişik sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu konuyla alakalı olarak genel bir düzenleme yapılmak istenirse, kaynağın da iki değişik kuramdan söz etmek lazımdır. Bu teorilerden birincisi klasik iktisat kuramı ışığında da ileri atılan klasik istihdam kuramı, bir diğer teori ise ise kaynak düşüncelerin Keynes tarafından ortaya atılan modern istihdam kuramlarıdır.

Klasik İstihdam Teorisi

Klasik iktisadi düşüncenin temelinde, ekonomiye en az müdahale eden devletin en iyi devlet olduğu, yani devletin ekonomiye müdahalesinin minimum düzeyde olması gerektiği görüşü yatmaktadır. Ekonomi, kendi kendini dengeleyecek güce sahiptir. Bu nedendir ki; devlet müdahalesi olmadan, daima tam istihdam seviyesine yönelme eğilimindedir. Klasik görüş, kendi çıkarları peşinde koşan bireylerin, toplumun tamamının çıkarlarına hizmet etmiş olacağını ileri sürmektedir. Kar amacı güden üreticilerin, ihtiyaçlarını tatmin etmek isteyen tüketicilerin ve ücret elde etmek isteyen işçilerin bu amaçlarına ulaşma çabaları, toplamda tüm toplumun menfaatine sonuçlar doğuracaktır (Bocutoğlu, 2012).

Kısaca klasikler, tüm referansların değerlendirildiği ekonomi ortamında, tüm istihdamın kendi kendine ve mecburi bir şekilde oluşacağından bahsetmişlerdir. İstikrarın herhangi bir durumda yıkılması sonucunda, otomatik kuvvetlerin istikrarı tekrar düzenleyerek yekun arz ve toplam istek arasında geçerli olan dengenin bizatihi oluşturulmasını sağlayacağını ortaya koymuşlardır.

Klasikler, iktisadi sistemin yapısında her zaman tam istihdamı temin eden bir oluşumun olduğunu düşündüklerinden dolayı istihdam problemine zaman ayıramamışlardır. Klasiklerin istihdamla alakalı doğrudan açık hipotezleri var olmakla beraber onlara bağışlanan istihdam hipotezleri, faiz haddi, arz-talep ve ücret seviyesinin tespiti ile alakalı düşünce ve görüşlerden ortaya çıkan sonuçlar biçiminde kendisini gösterebilmektedir. Bu durumda klasiklerin istihdama müteveccih bu kaynak düşüncelerini üç başlık halinde irdelemek doğru olacaktır (Aren, 1989).

Say (Mahreçler) Yasası

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

Mevzuyu biraz daha açmak gerekirse Say kanunlarına göre işgücü, var olan çabayı standart bir çıkar sağlayabilme düşüncesi ile istemek ve kazandığı bu geliri imal edilen malzemeleri satın almak amacı için kullanmaktadır. Bu durum da istihdam ile meydana gelen imalat süresi bir taraftan gelir, diğer taraftan da satın alma gücü ortaya çıkarmış olmaktadır. Bir başka ifade ile istihdam, imal edilen ürünün piyasa değerine eşit oranda gelir oluşturarak, bu malzemenin çoğunluğunun satılabilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda her istek kendi arzını oluşturmakta ve bütün istihdamı engelleyen genel bir toplam istek azlığı meydana gelmektedir. Kimi zaman, üretilmek istenmeyen ürünlere ekonomik bütçe ayrılması durumunda o ürünün istenmesinde bir eksiklik söz konusu olsa da bu sonuçlar geçici ve kısmi olmaktadır. Tam rekabet ekonomisi bu kısmi ve geçici hali hemen toparlamaktadır. Şöyle ki; üretilmek istenmeyen malzemeleri imal ederek yanlış bütçe ayıran şirketler bir süre sonra bu durumu düzenlemediklerinden dolayı zarar ederek pazardan yok olurlar. Bu nedenle pazara, istenmeyen ürünlerin imalatına fırsat verilmez ve genel bir toplam istek azlığı durumunda meydana gelmemektedir (Bocutoğlu, 2005).

Say yasası, kazanılan gelirin hemen ve de tamamen harcanacağı varsayımına dayanmaktadır. Oysa insanlar, elde ettikleri gelirlerin hepsini derhal harcamayabilirler. Bunun yerine, bir kısmını tasarruf edebilirler. Böyle bir durumda, her mal kendi değerine

eşit değil, kendi değerinden daha az bir talep yaratmış olur ve piyasada genel bir talep yetersizliği ortaya çıkar (Aren, 1989). Say yasasına getirilen bu eleştiri klasik iktisat öğretisinde faiz teorisi ile açıklanmaktadır.

Faiz Teorisi

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

Tasarruflar reel faiz oranının artan, tüketim harcamaları ise azalan bir fonksiyondur. Reel faiz oranı tasarruf etmenin veya tüketmenin bir ödülüdür. Reel faiz geliri elde etmek amacıyla gelirlerinin bir kısmını tasarruf eden tüketiciler, yatırım yapmak isteyenler için ödünç verilebilir bir fon arzı meydana getirirler. Tüketicilerin oluşturduğu bu ödünç verilebilir fon arzı, ödünç verilebilir fon piyasasına akar ve yatırımcıların kullanımına sunulur. Yatırımlar ise reel faiz oranının azalan bir fonksiyondur. Reel faiz oranının artması yatırımları azaltırken, düşmesi yatırımları artırmaktadır (Bocutoğlu, 2005).

Klasik kurama göre, faiz haddinin tutumla plasmanı birbirine bağlayan düzenleyici bir işlevi olmaktadır. Bu sebepten dolayı, tasarrufun plasmanının çok olması yani, elde bulunan gelirin bir miktarının harcanmadan durması söz konusu değildir. İşte klasik faiz kuramı bu durumda say kanunun ileri sürdüğü açığı kapata bilmektedir. Faiz teorisine göre, insanların ekonomik bütçelerinin bir miktarını tutum sağlamaları sonucunda bir toplam istek azlığı meydana gelse de, bu tutumluluk hareketleri faiz sistemi sonucunda son parasına kadar tekrar pazara çıkararak yatırım giderleri biçimde sarf edilecektir (Aren, 1989).

Ücret Teorisi

Klasik iktisat teorisinde işçiler çalışma sürelerine, işverenler kaç kişi çalıştırmaları gerektiğine işgücü arzındaki reel ücretlere binaen karara ulaşırlar. Reel ücretin esnek olması, işgücü sunumunun işgücü isteğini aşması halinde reel ücretlerin azalması, işgücü arzının işgücü talebini aşması durumunda da reel ücretlerin yukarı çıkması anlamını ortaya çıkarır (Bocutoğlu, 2005).

Klasik iktisat teorisine göre ücret işverenler açısından işin marjinal faydasına, işçiler açısından ise marjinal maliyetine denktir. Tam istihdam seviyesine ulaştıkça işin

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

Modern İstihdam Teorisi

Esaslarının Keynes tarafından ortaya koyulduğu bu teoriye göre, ekonominin devlet müdahalesi olmaksızın kendiliğinden dengeye gelmesi söz konusu değildir. Bu bağlamda piyasaların da her zaman mutlaka tam istihdam düzeyinde olması mümkün değildir. Ekonomik hayatın yapısında bunu sağlayacak bir mekanizma mevcut bulunmamaktadır (Aren, 1989).

Modern istihdam teorisinin belirttiği gibi istihdam düzeyi efektif talebe, efektif talep de tüketimi ve yatırımı ile ilişkilidir (Aren, 1989). Efektif talep, satın alma gücüyle desteklenmiş talep anlamına gelmektedir. Yetersiz talebin üretim hacminin kısılmasına neden olacağı, bunun da faktör gelirlerinde azalışa yol açarak, efektif talebi düşüreceği görüşü Keynes'in Genel Teorisi'nin özünü oluşturmaktadır. Üretim düzeyini efektif talep belirlemede ve talep kendi arzını yaratmaktadır (Fisunoğlu ve Tan, 2009).

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

Klasik teoriden farklı olarak Keynesyen teoride faiz parasal bir olgudur. Faiz oranını belirleyen tasarruf ve yatırım değil para arzı ile para talebidir. Para talebi sabitken para arzı arttığında faiz oranı düşmekte azaldığında ise yükselmektedir (Bocutoğlu, 2012)

Keynes'in ifadesine göre iktisattaki tam istihdam istikrarı düzensiz bir istikrardır. Yani oluşabilecek bir kriz durumu da iktisatın tam istihdam düzeyinden daha düşük istihdam düzeyine inmesi halinde, kendi kendine tam istihdam düzeyine geri çevrilmesini temin edebilecek bir sistem mevcut değildir. Devletlerin böyle bir halde konuya karışmaları sonucunda, iktisatın sürekli eksik istihdam düzeyinde olması

muhtemeldir (Bocutoğlu, 2005). Ekonomide sözü geçen eksik istihdam seviyesinde istikrarın bulunması ise ücret katılığı ile ifade edilebilir (Fisunoğlu ve Tan, 2009). Parasal karşılığın azalma doğrultusun da katı olması durumu iktisatın eksik istihdam düzeyinde istikrara gelmesi halinde, arz dışı işsizliğin, meydana gelmesi engellenemez bir durumdur (Bocutoğlu, 2005).

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

2.2. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

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

Bir meslek dalında bilir kişi konumunda bulunmak ve bu mütehasısı sürdürmek, kesinlikle basit bir meslek olarak düşünülmemelidir. Bir düzenlemenin içinde mevcut bulunmak küresel pazar şartların da en müsait performansa ulaşabilmek, bireyin gerçekleştirebileceği olayları devamlı olarak ilerletmesine, kültürel ve temel niteliklerini devam ettirebilir duruma dönüştürmesiyle eş orandadır. Pazar şartlarında ortaya çıkabilecek yeni değişiklikler, yanında mesleğin özelliklerini de geliştirdiği için, yalnızca ihtisas sahası ile alakalı yöntemlerin değil, aynı durumda kişilerin geliştirici ve yeni imkanları da bilmesi gerekir. Bu da yeni teknolojik gelişmeleri ve iş dünyasına mercek tutması ile ve bu gelişim seviyesine uyum sağlayabilmek ile ilgilidir.

2.2.1. İstihdam Edilebilirliğin Tanımı

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

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

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

2.2.2. İstihdam Yapılabilme Konusu

Son zamanlar da küresel iktisat açısından deneyim sağlanan ekonomik çöküşle mühim derecede alaka çekmeyi başarmıştır. Terime karşı çoğalan bu alaka literatürde de değişikliklere yol açmıştır (Rotwell ve ark., 2009). Değişik düşünceler ve değişik ortamlar da yer aldığı için istihdam edilebilirlikle alakalı sözlüklerde çokça betimlemeyle

karşılaşmaktayız. İstihdam edilebilirlik insanların iç ve dış meslek pazarında yaşamda tutunabilmesini zorunlu kılma şeklinde ifade edilebilir. Bu ifade istihdam edilebilirliğin özelden ziyade genel bir betimlemesidir. Pazar şartlarında ki gelişmeler kırk senedir bu terimin açıklamasının da yenilenmesine sebep olmuştur. İstihdam edilebilirlik olgusu irdelendiğinde, önceden meslek deneyimi yada teşkilattaki yeni kariyer biçiminin bir bölümü olarak düşünülebilir.

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

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

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

Moreland (2006) istihdam edilebilirliği; meslek gücü, ekonomik ve toplumsal kavramda bireylerin yararına olan, başarılı olabilecekleri meslekleri seçmelerine yarayan, bireysel davranış, bilgi ve yeteneklerin birleşmesi şeklinde ifade etmektedir. Literatürde yer alan çoğu tanımlara bakıldığında istihdam edilebilirlik mevzusunun sorunlarından birinin de yetenek, bilgi ve kişisel davranışların, standart bir düşünceye yönelik davranışlar kanalı ile değerler meydana getirdiğini görmekteyiz. Kariyer oluşumu

yalnızca icazetname ile sınırlı değildir. Diploma dışında şahsın doğuştan barındırdığı kişilik özellikleri, kişisellik, güdülenme ve bunların haricinde yüksek öğrenim sırasında belirgin biçimde sık sık farklılık gösteren bireysel davranışlar da kariyerin oluşumu sürecinde standardı belirtilen etkenlerdir.

Mezuniyet alanı, üniversitenin içeriği, iş piyasasındaki taleplerle ilgisi, sürdürülen ekonomik iklimle ilişkisi, bu konuyu önemli hale getirmektedir. Üniversitelerin karşı karşıya kaldığı temel problemlerden biride diploma alan seçimi ve onun iş piyasasıyla ilgisi konusudur. Üniversiteler özerk olduğu için öğrencilere sınırsız kurs olanağı tanımaktadır. Bu karmaşık akademik planlama sistemleri aslında işverenlerin gereksinimlerini karşılayacak akademik standartları olan kursları hedeflemelidir.

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

İstihdam edilebilme ile alakalı ilk betimlemeler İngiltere’de işsizlik sebepleri incelenirken, Beveridge aracılığı ile 1909 senesinde yapılmıştır. İstihdam edilebilirlik ile alakalı değerlendirmelere ve münakaşalar incelendiğinde bu terimin tahmini olarak yüz senedir irdelendiği görülmektedir. Yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde İngiltere ve Amerika da ortaya atılan bu olgu, ilk kez istihdam edilebilme ve istihdam edilememe gibi iki zıt kavrama odaklandığı için çift yönlü istihdam edilebilirlik olarak betimlenmiştir.

1950’li yıllardan önce Amerika, İngiltere ve Almanya da fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda dezavantajlı insanların, iş gereksinimleri üzerine yoğunlaşan sosyo-medikal istihdam edilebilirlik (Socio-Medical Employability) kavramı ortaya çıkmıştır. 1960’lı yıllardan sonra özellikle Amerika da sosyal olarak dezavantajlı gurupların istihdamına yönelik istihdam edilebilirlikte, insan gücü politikası (Manpower Policy Employability) geliştirmiştir. Yine 1960’lı yıllarda Fransız sosyoloji literatüründe de

talep yönlü istihdam edilebilirliğe odaklanan ve gerek yerel, gerek ulusal ekonominin içindeki işe ulaşılabilirliği savunan, akıcı istihdam edilebilirlik (Flow Employability) ön plana çıkmıştır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

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

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

1980'li ve 1990'lı tarihlerin başlarında firmaların gereksinimleri farklılaştığı için, şirketlerin pazar ile yarışabilme düşüncesi, çok çeşitli iş koluna gereksinim hissetmeye başlamışlardır. Bu gereksinimleri karşılayabilmek düşüncesi ve umudu ile esneklik siyaseti dahilinde, çok çeşitli işçiler ve bu işçilerin eğitim seviyelerini yükseltmek düşüncesi için ilerleme programları oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu programların muhtevasını çalışan meslek sahiplerinin bir işe sahip olma becerilerinin artırılması hususunda, kendilerini ilerletme ve değişime ayak uydurmalarına fırsat veren ve onların istihdam edilebilirliklerini kuvvetlendiren bir insan kaynakları stratejisi oluşturmaktadır (Hinton, 2012).

2007 ve 2009 yılları arasındaki ekonomik gerileme, şirketlerin maliyetlerini azaltmak için yaptıkları büyük miktarda çalışanların işlerine son verme durumu, daha önce olmayan iş güvenliği kavramını gündeme getirmiştir (Hinton, 2012). Globalleşme, artan iş gücü çeşitliliği, ekonomik daralma, part-time çalışanların kullanımı ve şirketlerin yeniden yapılanması gibi etmenler, geleneksel şirket çalışan ilişkisinden uzaklaştığını göstermektedir. Bu değişim büyük ölçüde istihdam edilebilirliğin amacını etkiledi. Şirket için artık, hedefi olan ve çalışan birey ön plana çıkmaya başlamıştır. Günümüzde şirket çalışanları, bu yeni kariyer ve iş düşüncesi yapısı içinde kendilerini düşünmek durumunda ve istihdam edilebilme endişesi taşımaktadırlar. Bir kişinin istihdam edilebilme durumunu koruması ve güçlendirmesi karşılaştığı engellerin üstesinden gelebilme çabası ile ilgilidir.

Daha önceden yapılan incelemelerde, istihdam olabilme terimi daha fazla makro bir terim şekli ile ele alınmasına rağmen, son zamanlarda yapılan incelemelerde terimin açıklaması, kişisel kariyer idaresi bileşenleri şeklindedir (Arthur ve Rousseau, 1996). Bu terim, çok çeşitli meslek kuvvetini elinde tutmak isteyen firmalar açısından biçimlendirilmesine rağmen, kişinin yetenekleri içerisinde var olan istihdam edilebilme kabiliyeti daha ufak bir içeriğe sahiptir.

2.2.3. İstihdam Edilebilirliğin Boyutları

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

Dünya'nın çoğu ülkesinde de görev sektöründe yer alan ve sektörel devirleri kapsayan, iş, arz ve istek içerisindeki istikrarsızlık, fiziksel bazı değişikliklere sebep olmuştur. Ortaya çıkan bu yapısal değişimler, şahıslar arası haberleşmeyi mühim duruma getirmiş ve gereksinim duyulan yetenekleriyle neticelenmiştir. Bu sonuç part-time çalışma düzenini ve daha elastik meslek aşamalarını beraberinde getirmiştir. Standart yeteneklere sahip olmak için uğraşan işçiler, düşük ücretli ve istikrarsız mesleklerle karşı karşıya kalmışlardır (McQuaid ve Lindsay, 2005).

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

Teşkilatların yeniden yapılandırılması, global yarış ve kariyer teriminin kendini devamlı geliştirmesi, şahısların doğuştan gelen kariyer muvaffakiyeti yerine sınırsız kariyere odaklanmasına sebep olabilmektedir. Şahısların, mesleklerini sürdürebilmeleri için kendilerinin olası durumlar karşısında, taleplerini yerine getirebilmeleri için özel düşüncelerinin ifade edilmesi gereklidir. Kişilerde bulunan yeteneklerin üstüne, yeni kabiliyetleri eklemek, bireyin istihdamına şüphesiz olumlu katkı yapacaktır. Sınırsız

kariyer kavramı ile olası kariyer yörüngesi sınırsız hale gelmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996).

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

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

Kariyer Kimliği Boyutu

Çocukluktan itibaren herkes gelecek için hayaller kurar. Kendisinin mutlu olacağı ve yapabileceği işleri muhakeme eder. Bireylerin hayalleri daha sonra rakiplerini geride bırakma ve böyle bir süreçle kariyerini belirleme olayı gerçekleşir. Yeni Modern iktisadi düzen de bireyin bütün hayatını garanti altına alacak iş kalmamıştır. Bunun yerine hayatın bütünü kuşatan eğitim ve hayatın her anında istihdam edilebilirlik kavramı literatüre girmiştir.

Üniversite dönemi bireylerin kariyerleri belirleme dönemidir. Bu dönemde bireylerin doğru seçim yapmaları ileriki yaşamları açısından çok önemlidir. Günümüzde yaşanan hızlı gelişmelere binaen çoklu kariyer gibi çeşitli kariyer uygulamaları tartışılmaktadır. Bu tartışılan uygulamalar ise; Kariyer geliştirme, kariyer planlama, kariyer engelleri, kariyer yolu, kariyer yönetimi ve kariyer danışmanlığı gibi uygulamalardır

Kariyer, bir bireyin arzuladığı yaşam koşullarına ulaşabilmesi için uzun zamanlarda elde ettiği ya da edeceği eğitim, kabiliyet ve tecrübe toplamı biçimin de ifade edilebilir (Anafarta, 2001). Kariyer kimliği, şahsın gelecek hayatına şekil veren, geçmiş dönemlerde gerçekleştirdikleri faaliyetleri yansıtan, var olduğu değerler aracılığıyla

kişiyi anlamamızı sağlayan ve ümitlerini ortaya koyan çok çeşitli bir terimdir. Kariyer kimliği, bireyin kariyer hayatı, umut ve taleplerini belirleyen en mühim tablodur. Kariyer kimliği, amaçları, korkuları, değer yargıları, görüşleri ve davranışlar gibi bireysel nitelikleri kapsamaktadır. Kariyer kimliği, meslek deneyimlerinin özeti olmamakla birlikte, iş deneyimlerinin manalı ve kullanışlı yapılarının benzeşmesidir (Fugate ve ark., 2004).

Kariyer kimliği, rol kimliği, mesleki kimlik, örgütsel kimlik gibi yapılara benzer. Bireylerin kendilerini belli bir iş içerisinde nasıl adlandırdığıyla ilgilidir. İstihdam edilebilir olmak, kişinin kariyer fırsatlarını değerlendirmesi, diğer bireylerden farklı eğilim, bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmasıyla mümkündür (Fugate ve ark., 2004). Örneğin spor yöneticiliği bölümü mezunu bir öğrenci başarılı olmak istiyorsa, diplomanın kendisine sunduğu, alan bilgisi ve yeterlilikle kendisini sınırlamayıp, çeşitli spor dallarında da kendisini yetiştirmelidir. Hem teknik bilgi hem de diplomaya sahip olmak, kişinin hedeflediği özel kariyere ulaşmasına büyük katkı sağlayacaktır (Ashford ve Taylor, 1990).

Kişisel Uyumluluk Boyutu

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

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

İyimserlik, işçilerin etrafında içgüdüsel olarak kazanılan ve yaşanan deneyimlerin bir mani olarak görülmesinin bakış açısının farklılaştırılmasına ve önemli duruma gelmesine imkan sunar (Stokes, 1996). Bu iyimserlik hali, işçilerin çalıştıkları yerde pek çok imkanları görmesine fırsat verir (Scheier ve Carver, 1992). Bu değişiklik işçilerin gelecekle ilgili taleplerini de pozitif açıdan değiştirir. Öz yeterlilik ve iyimserlik

amaca ulaşılmasında istihdam edilebilme pürüzleriyle alakalı olan kişisel niteliklerdir (Fugate ve Kinicki, 2008). Bireyin istihdam edilebilme halinin korunabilmesi ve kuvvetlendirilmesi karşılaştığı handikapların üstesinden gelebilme çabası ile alakalıdır.

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

İç kontrol noktası, kişisel uyumluluğun merkezinde olan bir kavramdır. Bireysel kontrol, birçok bilim adamı tarafından özellikle de iç ve dış kontrol olmak üzere çalışılmış ve kavramsallaştırılmıştır. Bireyler iç kontrol yoluyla, etraflarında olan olayların onları etkileyebileceğine inanmaktadırlar. Oysa dışarıdaki olaylar onların kişisel iç kontrolünün çok ötesindedir. İş yerinde meydana gelebilecek değişimlere karşı, sürekli olarak kendini yenileme ve verimli olma çabasını içeren iç kontrol düzeyi, kişinin bu değişen duruma karşı bir plan geliştirmesini, adaptasyonunu ve istihdam edilebilirlik seviyesini de etkileyecektir (Fugate ve ark., 2004).

Açıklık, bireysel ahengin asıl niteliklerinden bir tanesi olmakla birlikte, varyasyona açık olmak meçhul sonuçlara uyum sağlayabilmek ve işin farklılaştırılması halinde eğitim yeterliliğini kuvvetlendirmekle alakalıdır. Yeniliğe açıklık ve yeni kabiliyetlerin devamlı öğrenme kanalı ile kuvvetlendirilmesi, bireyin kendisini ifade edebilmesine ve kariyer imkanlarını kullanabilmesine fırsat tanır. Yeni deneyim ve farklılıklara açık olan bireylerin, istihdam edilebilirlik talihlerinin diğer bireylere göre daha yüksek durumda bulunduğu ifade edilebilir. Bu bireyler yeni gelişmeler ve süreçleri bir mani olarak düşünme yerine bir gelişim ve ilerleme olarak düşünürler (McCart ve Rohrbaugh, 1995).

Genelleştirilmiş öz yeterlilik, kişisel uyumluluğun en önemli parçalarından biridir. Etkili uyumluluk için gereksinim duyulan iç koşul, öz yeterlilikte önemlidir (Ashford ve Taylor, 1990). Genelleştirilmiş öz yeterlilik, belirsizlik karşısında kişinin karar vermesini kolaylaştıran ve uyum kapasitesi algısını olumlu yönde etkileyen bir olgudur. Genelleştirilmiş öz yeterliliğin bireyin aradığı iş türüne bakılmaksızın, davranışlarını ve beklentilerini etkilediği gerçeği yadsınamaz. Kişisel uyumluluk ve kariyer fırsatlarını gerçekleştirme algısı, genelleştirilmiş öz yeterlilik duygusuyla doğrudan ilişkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Fugate ve ark., 2004). Örneğin

antrenörlük bölümü mezunu olan bir öğrenci mezun olduktan bir yıl sonra bile genelleştirilmiş öz yeterlilik sayesinde, atletizm branşının yanına yüzme belgesini hatta yönetim becerileri sertifikasını ekleyebilir. Bu sayede hem işe girme kriterlerini hem de işe girme şansını arttırabilir.

Sosyal ve Beşeri Sermaye Boyutu

Sermaye üretime fayda sağlayan maddi ve maddi olmayan ekonomik ürünlerdir. (David, 2001). İnsanın gerek nitelikli gerekse niteliksiz olarak iktisada katkısı onun sermaye faktörü olmasından kaynaklanır (Tunç, 1998). İstihdam edilebilirliğin üçüncü boyutu da sosyal ve beşeri sermayedir. Bireyler ve örgütler gelecekte işyerine geri dönüşü olacak olan sosyal ve beşeri sermayeye yatırım yapmaktadırlar.

Sosyal sermaye, istihdam edilebilirliğin sosyal ve kişilerarası bileşenlerine aşırı derecede katkı sağlar ve iletişim ağları vasıtasıyla kişilere bilgi verir. Bireyler, iş piyasasındaki değişimleri ve hareketleri sosyal iletişim ağları yoluyla takip ederler ve iş arama sürecinde bu hizmetlerden yararlanırlar (Fugate ve ark., 2004). İç iş piyasası, fabrikadaki üretim ve görev tahsisi gibi yönetimle ilgili kurallar ve prosedürleri kapsayan idari işlerin bütünüdür (Doeringer ve Piore, 1971). İç iş piyasası, dış iş piyasasından farklı olarak doğrudan ekonomi prensipleri tarafından yönetilir. İç iş piyasası belli idari kurallar tarafından yönetildiği için dışarıdaki işçiler, kariyer fırsatları, rekabet gelişimi ve iş güvenliği gibi ayrıcalıklı kazanımlara ulaşamazlar (Berntson ve ark., 2006).

İnsani sermaye, bireylerin malik olduğu nitelikleri barındırır. Kişilerin iş dünyasındaki imkanları kıymetlendirebilme yeteneği, kişiliklerinde bulunan temel niteliklerin tesir oranına göre farklılık göstermektedir. Bir şahsın imkanları kıymetlendirebilme mevzusu ve kariyer gelişimine tesir eden temel etkenler eğitim, yaş, iş deneyimi, iş başarısı, vazife süresi, duygusal zeka, bilişsel yetenek gibi niteliklerden oluşmaktadır (Tharenau, 1997). Eğitim kanalıyla şahsın doğuştan kendinde var olan kişilik özelliklerini kuvvetlendirmek ve ilerletmek mühim bir faktördür. Eğitim ve öğretim insanların kişilik özelliklerini geliştirmede kullanılabilecek en mühim yatırımdır (Becker, 1993).

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

olanakların bireyler tarafından algılanmasını sağlar. Bir bireyin istihdam edilebilirliğini belirlemede, iş piyasasındaki fırsatlar ve sınırlılıklar, hayati önem taşımaktadır (Berntson ve ark., 2006).

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

2.2.4. İstihdam Edilebilirlik Modelleri

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

Kolay bir betimleme ile istihdam edilebilirlik yapılabilecek bir işi sahiplenme ve yapabilme sınırıdır. Geniş kapsamlı tanımına bakacak olursak, devam ettirilebilir istihdam kanalıyla iş pazarının sürecindeki gizli değişikliğine uğrayarak, kendi yeterliliğini ilerletme kabiliyetidir. Mezun olan ve mezun olabilecek öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini kuvvetlendirme adına, yapmaları gerekli olan bir sürü konu bulunmaktadır, bu engelleri geçebilmeleri için farklı istihdam edilebilirlik türleri sunulmaktadır.

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

ve Carre (1999) ise, yüksek öğrenimde ana model olarak beş temel maddeyi önermişlerdir. Bu maddeler şunlardır.

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

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

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

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

Bu paradigmayı kabul eden yazarların düşüncesine göre, akademik görevli inceleme kuramlarını ve ispatlarını ortaya çıkarmak zorunluluğunda bulunduğu için, USEM benzeri kısmi ilim kaynaklı bir model türüdür (Knight ve Yorke, 2004). Paradigmanın kuvvetli yönünün tarafında Pool ve Sewell (2007) paradigmasının yetkili olmayan bireylerce net olarak algılanamamasının, paradigmanın güçsüz kısmı ile alakalı olduğu düşünülmektedir.

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

- Decision Learning (Karar öğrenimi).
- Opportunity Awareness (Fırsat farkındalığı, var olan iş fırsatları ve bu işlerin gereksinimlerini bilme).
- Transition Learning,(Transfer öğrenme, iş arama ve kendini temsil etme becerileri).

- Self-Awareness (Kendine ait ilgiler, beceriler ve özelliklerin farkında olma).

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

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

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

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

Genel biçimde münakaşalar incelendiğinde, istihdam edilebilirlik terimi, neo-liberal iş dünyasının siyasi yapısıyla yakından alakalıdır. Bu teoriye göre, mühim olan şey, şayet istihdam edilebilirlik kaynağın da istihdam edilebilme niteliği ya da karakterlerle alakalıysa, şahsın kişilik nitelikleri, bireysel şartlar, meslek siyaseti ve çalışmayan bireylerin olağan iş imkânlarına yanıt vermesini açıklayan farklı dış etkenler, bireyin istihdamında mühim bir rol oynamaktadır. İstihdam edilebilirliğin kifayetsiz oluşu kolay bir deva ya da kolay bir muvaffakiyetsizlikten ziyade, karmaşık bir sorun olarak düşünülmektedir.

2.3.Eğitim İstihdam ve İşsizlik İlişkisi

2.3.1.Eğitimi Genç Nüfusun Sorunları

Türkiye'deki genç nüfusun en önemli sorunlarından biri de eğitim sorunudur. Eğitim eksikliği ve beraberinde oluşan kişisel donanım eksikliği istihdamı etkileyen önemli unsurlardandır. Toplumda dışlanma insanın hem eğitimden hem de istihdamdan uzak tutulmasından kaynaklanır. Günümüzde eğitimin kalitesinden istihdamı kalitesini anlamalıyız. Bunun için düşünen sorgulayan analiz eden teknolojiyi anlayan yaratıcı bireyleri eğitmenin önemi çok büyüktür (Muslu, 2010).

Ülkemizin en önemli ihtiyacı bu yaratıcı ve teknolojik bireyin yetiştirilmesidir. Hem teknolojiden anlayan nitelikli bireyleri eğitmek hem de bu doğrultuda istihdam etmek gereklidir. Ancak sadece ekonomik olarak gelişmek istihdam sorunlarını çözmemiştir. Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasında dengeli bir ilişki sağlanamamıştır. Kalkınmada önemli olan üretme gücü teknoloji ve yetişmiş işgücü ile gerçekleşir. Bu da mesleki eğitimin yanında işbaşında eğitimle olur. Yeterlilik ise bireyin iş yapabilme kapasitesidir. Eğitim hayat bütününde vardır. Ülkenin gelişmesi, eğitim sisteminin ortaya çıkardığı nitelikli iş gücünün istihdamı ile gerçekleşecektir.

Eğitimde Nicelik Sorunu

Eğitim, toplumsal ve ekonomik, sağlık ve özgürlük gibi zenginliklerin önemli şartlarındandır. Buna binaen en temel insan hakkıdır. İnsanların tüm kazanımlarını açan bir anahtardır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) harcamalarının merkezi bütçedeki payı son beş yıldır sürekli olarak artıyor. 2006 yılında MEB'in bütçedeki pay %9,5' ti. 2007 'de bu pay %10,4'e arttı. Bu oran hemen hemen Türkiye GSMH' sının %3,4'üne denk gelmektedir. MEB bu bütçeyle, 7.500 ortaokuldaki 3,5 milyon öğrenciye (bunlardan 4.200'ü toplam 1 milyon 250 bin öğrencisi olan meslek okulları) 34.000 ilkokuldaki 1milyon öğrenciye eğitim veriyor.

2012’de %11,16, 2013’de %11.76, 2014’de %12.81, 2015’de %13.11, 2016’da %13.38, 2017’de %13.18dir. Yine MEB bütçesinden eğitim yatırımlarına ayrılan pay şöyledir:2014’de %9,32, 2015’de %8,86, 2016’da %8.23 ve 2017’de %8,50dir. (eğitimsen.org.tr)

2016 senesinde MEB bütçesi 76 milyar 354 milyon TL iken, 2017 senesinde 85 milyar 49 milyon TL olmuştur (eğitimsen.org.tr).

MEB aynı şekilde 120.000 ortaokul ve ilkokul öğrenciye burs veriyor. öğrenci başına verilen burs aylık 2002 senesinde 10 dolar iken, 2007 senesinde 43 dolara çıkarıldı. 2019 yılında ise aylık 50 dolar olarak devam ediyor. Buna rağmen eğitim harcamaları halen azdır. Türkiye'nin de yer aldığı Macaristan, Yunanistan, Polonya, İrlanda, Slovakya, Portekiz gibi ülkelerde bu yükseliş %50 ve üstünde oldu. Ancak, OECD ülkeleri, ilköğretimde ve ortaöğretimde birey başına 81.485 dolar harcamakta iken, Türkiye'de öğrenci başına 40.000 doların altında olmaktadır. Bu harcamalar, Slovakya'da, Polonya'da, Meksika'da yaklaşık olarak aynıdır. Avusturya'da, İsviçre'de, Danimarka'da, Lüksemburg'da, Norveç'te, A.B.D.'de İzlanda'da, ise 100.000 doların üzerindedir.(UNDP,2008).

1997'de Türkiye'de zorunlu ilköğrenim beş yıl iken sekiz yıla yükseltilmiştir. Bu farklılık okullara tam kayıt durumunu %89'a çıkarmıştır. Ancak gençlerin sadece %56'sı ilköğrenimi bitirdikten sonra liseye devam etmektedir. Sadece %18'i liseyi bitirdikten sonra üniversiteye başlamaktadır. Analizler gençliğin eğitim aşamalarından nasıl elendiğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Net kayıt verileri Güneydoğu Anadolu'da ve Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde ülke ortalamasının aşağısında yer almaktadır. İlköğretimde ülke genelinde okullaşma oranı üstte gösterildiğine göre %89'ken, bu durum Kuzeydoğu Anadolu'da %84 ,Güneydoğu Anadolu'da %79. Ortaöğretimde ülke oranı %56' iken, Kuzeydoğu Anadolu'da %41, Güneydoğu Anadolu'da %26 dır.(UNDP, 2008).

Eğitimin Kalitesi

Günümüz ekonomisi hizmete yöneliktir. Bilişim teknolojisine dayanır ve bilgisayar becerisi gerektirir. İyi bir eğitimin bireyleri bu tür teknolojik eğitimle kendilerini donatmalıdır. 2001 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de dördüncü sınıftaki öğrencilerin %42'si okur yazarlık derecesinin en alt seviyesindedir. UNESCO'nun 2005 yılına ait "Herkes için eğitim" küresel izleme raporuna göre, çoğu öğrenci en basit becerileri tamamen öğrenmeden okulları bitirmektedir. Eğitimin ne kadar yararlı ve hedefi gerçekleştirdiği önemlidir. UNESCO tarafından yerkürenin farklı bölgelerinde eğitimin sürecini ve ilerlemesini ölçmek için hazırlanan EDI (Education for

All Development Index/Herkes için Eğitim Gelişme Endeksi), Türkiye'yi 125 ülke içinde 77'nci olarak belirlemiştir (UNDP, 2008).

Aynı şekilde OECD'nin 2003 zamanlı PISA (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı) incelemesi, OECD ülkelerinde yaşamını sürdüren 15 yaşındaki bireyler içinde, eğitim sisteminin öğrencileri pratik hayata ve geleceğe nasıl hazırlayabildiğini tartmaktadır. Bu incelemede bireylerin gerçek hayat problemlerini çözme becerileri de ölçülmüştür. Bireylere, okulda öğrendikleri farklı konulardaki meseleleri birleştirerek ve çözümleyerek cevaplayabilecekleri sorular sorulmuştur. Bireylerin problemleri çözme becerilerine göre yapılan sonuçlandırmada Türkiye, katılan 40 ülke içinden sondan beşinci olmuştur. Bu sonuç Türkiye'deki bireylerin pek çoğunun öğrendikleri bilgileri ve becerileri çözümleyemediklerini ortaya koymaktadır. (UNDP, 2008).

Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin yetkinlikleri ve kapasiteleri artırılmalıdır.ve sorunlu bölgelerde öğretmenlerin çalışmaları için maddi ve mesleki yönden istekli hale getirilmelidir. Aynı şekilde üstün yetenekli bireyler bu mesleğe özendirilmelidir. Öğretmenlerin sıkı bir disiplinle hizmet içi eğitimle liyakatları artırılmalıdır. (Muslu, 2010).

Türkiye'nin eğitim sistemi yeniden yapılandırılmalıdır. Bunun için yeniden öğrenci sayılarının, bina araç gereçlerinin, eğitim süresinin yeterli ve etkin kullanılması, tam eğitimin yerleştirilmesi gerekiyor. Öğrenci merkezli ve onu kuşatan disiplinli bir sistemin olması gerekiyor. Sistemin ve eğitimin ürünlerinin şeffaflık içinde yürümesi gerekiyor. Toplumun nazarında eğitim tekrar yükseltilmeli öğretmenlere gereken değer verilmelidir. Türkiye genel olarak ihtiyacına binaen yeterli oranda yeni istihdam oluşturmayı gerçekleştirememiştir. Ülkenin genelinde bir çok birey iş bulmakta zorluk çekmektedir. İşsizlik çok ciddi bir sorundur. Her hükümet bu sorunu çözmek için gerçekten çok ciddi çabalar sarfetmiştir. Yeni mezunlar ve aileleri işsizlik süresi uzadıkça ümitlerini yitirmeye başlarlar. Bu gençler tüm sistemi sorgular hale gelmiştir. İş bulamadıkları için Devlete olan güven azalmaya başlamıştır. Eğitim ve öğretime yönelik olumsuz durumlar işsizlikle, özellikle gençliğin işsizlik problemiyle mücadeleyi öngören politikaların oluşturulmasını zorlaştırmaktadır. "Öte yandan, 2006 yılı rakamlarına göre, yükseköğrenim (üniversite ve diğer yüksekokul) mezunları içinde erkeklerin iş gücüne girme durumu %84, kadınların ise %70; işsizlik oranlarında durum, erkek %7,8 ve

kadın%13 olduğunu ortaya koymak gerekir" (UNDP, 2008). Bunlar üniversite ile istihdamın bağıntı göstermektedir. Bu da mücadelenin olumlu sonuçlanacağını belirtmektedir

TÜİK analizlerine göre, işverenler teknisyenlere ihtiyaç duyduklarını söylemektedirler. İşverenlerin, üniversite mezunlarına teknisyenler kadar ihtiyaçları yoktur. "Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre meslek okullarından mezun olmuş ve iş bulamayan 250 bin bireye devletten, işverenlerden ve toplumsal tabandan destek oluşturulmalıdır." (TÜİK,2006).

Mesleki ve teknik okullar sanayi sektörü arasında eşgüdüm sağlanmalıdır. Bu sayede üniversite kapılarında yığılmanın önüne geçilebilir. Nitekim 2005 verilerine göre Türkiye’de meslek okullarını seçen öğrencilerin oranı %36dır. (TÜİK,2006). Meslek okulunu seçenler ise üniversiteyi kazanamayacağını düşünenleridir.

Meslek okullarının başarısının düşük olması sanayi ile yeniden koordinasyonun gerekliliğini ortaya koyar. Ayrıca meslek okullarının kalitesini geliştirmek de gereklidir. Öğrencilerin stajları sonrası kalıcı işler elde etmeleri sağlanmalıdır. Diğer taraftan, çok fazla üniversitelerin açılması da işsizliği çözmemiş aksine daha kalıcı hale getirmiştir. Bunun nedeni mesleki Teknik okulların kalitesinin düşmesi, insanların hep üniversite okumak isteyip üniversiteye gitmeleri ve ihtiyaca göre üniversite fakülte ve bölümlerinin oluşturulmamasıdır. Çok fazla üniversite olduğu için şehirden şehre farklılaşan kalitede eğitimin verilmesidir

Sonuç olarak, Türkiye’de gençler yetkinliklerini geliştirme noktasında zorluk çekiyor. Gittikleri mesleki teknik okullar, üniversiteler yetkinliklerini karşılamada yeterli değiller. Devlet, bunları istihdamla dengeyi gözetecek şekilde yeniden ele almalıdır. Kaliteyi yükseltmelidir. Kalite ile beraber istihdam dengesini sağlayacak bir sistem inşa etmelidir. Böyle olursa tüm ülke bundan fayda sağlar.

2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumları

Yükseköğretim kurumları örgün eğitim kapsamı içinde en üst noktada yerini almaktadır. Örgün eğitim içinde yer alan yükseköğretim, modern eğitim öğretim ilkelerine dayalı bir düzen içinde, ülkenin ihtiyaçlarına cevap veren işgücünü eğitime, yetiştirme hedefi taşımaktadır. BES eğitimi vermekte olan yükseköğretim kurumları genelde, ülkemizdeki sporun ve kişilerin sağlıklı gelişimine katkı vermek ve bu alana

nitelikli işgücü kazandırabilmek amacıyla gençlerimize üstün nitelikte akademik-pedagojik formasyon bilgi ve beceriyi kazandırmayı hedeflemektedir (Yıldız, 2007).

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

Bunun devamı olarak ilk defa hükümet programında bahsi geçen "Terbiye-i Bedeniye Darümuallimini" yani beden eğitimi öğretmeni yetiştiren okul açma fikri yine Osmanlı döneminin son dönemlerinde gündeme gelmiş, ancak bu fikir Cumhuriyet döneminde uygulamaya konulabilmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra beden eğitimi öğretmeni yetiştirecek okul kuruluncaya kadar kurslarla da olsa beden eğitimi öğretmeni yetiştirme konusuna öncelik verilmiş, bu maksatla 1926 yılında işe, kurs şeklinde başlanmıştır (Bilgen, 2014).

1926 tarihinde zamanın Maarif Bakanlığı yetkisi ile, Beden Eğitimi Müfettişi olarak atanan Selim Sırrı TARCAN'ın onayı ile İstanbul Çapa'da "Beden Eğitimi Öğretmenliği Kursları" düzenlenmiştir. Çapa Kız Öğretmen Okulunda dokuz aylık bir süreç ile dört dönem süren bu kurslarda; o zamanlarda yeterli kursiyer olmadığından dolayı öncelikle ilkokul öğretmenleri ve lise mezunları arasından, özel yetenek imtihanlarına göre talebeler, eğitilmek amacı ile bu kurslara seçilmiştir. Bu kurslarda Beden Eğitimi, Nazariteyi, Tatbikati oyun, jimnastik ve masaj dersleri verilmiştir (Ersen ve Kale, 2003).

Onu 1933 yılında Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü, Beden Terbiyesi Şubesi izlemiştir. Bu enstitünün faaliyetleri ile Cumhuriyet döneminde 1979 yılına kadar düz "uzmanlık eğitimi almamış", beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmiştir. Öte yandan 1974 yılına gelindiğinde, beden eğitimi ve spor antrenörü, spor yöneticisi ve araştırmacı ihtiyacını karşılamak için "Gençlik ve Spor Akademileri" açılmıştır (Bilgen, 2014). Onları da "BESYO'ların" açılması ve Enstitülerin yüksek öğretmen okullarına dönüşmesi izlemiştir. 20 Temmuz 1982 tarihinde "Gençlik ve Spor Akademileri" ile "Yüksek Öğretmen Okulları'nın" Beden Eğitimi bölümleri kaldırılarak, yeni oluşturulan

üniversitelerin fakültelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri kurulmuştur. Bu bölümlerden bazılarının 1992'den itibaren, BESYO'lara dönüştürülmesi, dönüştürülen bu okulların bünyesinde yer alan "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümleri" ile halen uygulamanın dışında kalan fakültelerdeki, "Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde" beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmeye devam edilmektedir (Ersen ve Kale, 2003).

BES eğitimi veren kurumların amacı, kamu ve özel eğitim kurumlarına beden eğitimi öğretmeni sağlamak, kamu ve özel sektörde spora ilişkin birimlere spor yöneticisi, turizmde spor animatörü, spor branşlarında antrenör yetiştirmektir(Yıldız, 2005).

2.5. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretimi Veren Yükseköğretim Kurumlarına Ait Bölümler

2.5.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü

Genel eğitimin ayrılmaz bir bütünü ve tanımlayıcı bir parçası olarak düşünülen ve benimsenilen beden eğitimi, bir başka ifade ilede insanın fiziki yapısının eğitim sürecidir.

Her seviyedeki eğitim kurumlarında devam eden beden eğitimi dersleri, genel eğitim sürecinin bir bütünleyicisi olarak görülmeli ve düşünülmelidir. Bu konuda MEB'in, ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında uygulanan beden eğitimi dersi; öğrencilerin gelişim ihtiyaçları ve eğitim öncelikleri göz önüne alınarak "Hareket Yetkinliği" ile "Aktif ve Sağlıklı Hayat" olmak üzere iki temel öğrenme ve gelişim alanı üzerine tasarlanmıştır.

Buna göre insan hayatında önemli bir yeri olan BES eğitimini gerçekleştirmek ve bu eğitimi gerçekleştirecek eğitimcileri yetiştirmek, elbette önemlidir. Beden eğitimi öğretmeni; mesleğinin gerektirdiği düzeyde pedagojik eğitim almış, genel öğretim kurumlarında BES derslerini yaptırın, meslek sahibi kişidir.

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

Öğretmen öğrenci ile iletişim içinde bulunan eğitim programını uygulayan öğretimin değerlendirmesini yapın dönüt veren kişidir(Sıvacı, 2003).

Spor Öğretmenliği Bölümü ve Beden Eğitimi kapsamında; öğretmenlik formasyonu, genel kültür, ve alan bilgi becerisine yönelik hem eğitim hem öğretim almakta, kamu ve özel kurumlar için beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmektedir (Yıldız ve ark., 2008).

2.5.2.Spor Yöneticiliği Bölümü

Spor kuruluşlarında, belirlenen amaçlara ulaşabilme düşüncesi ile etkili bir planlama, teşkilatlandırma, yönlendirme, koordinasyon ve kontrol gibi idare fonksiyonlarının oluşturulabilmesi, oldukça önemlidir. İdare sistemini de meydana getiren ve devam niteliğini sağlayan bu görevler sonucun da insan, para, ürün, zaman ve yer gibi etkenleri doğru bir biçim de kullanarak, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi, tüm yönetimler açısından mühim bir vaziyettir. Bu durum da kaynağı insan olan ve insanlarla devamlı faaliyet içinde bulunan spor kurum ve kuruluşlarının, etkin bir örgüt yapısına ve hareketli bir idare anlayışına malik olması gereklidir. Bahsedilen bu fikir ve idealler çevresinde, spor idare alanı, spor teşkilat ve organizasyonlarının kendine mahsus değişik bir konstrüksiyon ve mekanizmaya sahip bulunması düşüncesinden ortaya çıkmıştır (Sunay, 2009).

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

Spor yöneticisi, çağdaş idaricide olması gerekli niteliklerin çoğuna sahip olan ve tüm bu özelliklere ek olarak, sporu, idareciliği bilen, sporcuyu, insanı ve camiyı bilen, spor idaresinin gayeleri doğrultusunda isteyerek, severek ve bilerek özverili görevini yapan kişidir.

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

Spor Yöneticiliği Bölümü; spor yönetimi ve organizasyonu ile spor işletmeciliği alanlarında eğitim öğretim verilmektedir. Kamu ve özel sektörün spora ilişkin yönetim kademeleri için eleman hazırlanmaktadır(Yıldız ve ark. 2008).

2.5.3. Antrenörlük Eğitimi Bölümü

Antrenörlük eğitimi Türkiye’de 1990’lı yıllara kadar, BES eğitimi veren üniversitelerde müfredat içerisinde alınan seçmeli derslere göre ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) bünyesinde açılmış olan, sertifika kursları neticesinde verilmekteydi. 1990’lı yılların ortalarından itibaren BESYO’lar bünyesinde, Yükseköğretim Kurulunun (YÖK), yasalar çerçevesindeki izniyle, Antrenörlük Eğitimi bölümleri açılmaya başlanmış ve eğitim-öğretime bu kurumlar bünyesinde devam etmektedirler. Antrenör, alakalı spor branşlarında eğitim aldığı dallardaki bölümleri başarılı bir biçimde bitirerek , bulunduğu alan içerisinde ilgili müdürlükten belge alıp, spor takımlarını ya da sporcuları, ulusal ve uluslararası kaide ve yöntemlere uygun bir biçimde geliştirmek, müsabakalara hazırlamak ve yarışmalarını sağlayabilmek yetiştirilmelerini kontrol etmek vazife ve selahiyetine haiz bulunan şahıstır.

Antrenörlük, iletişimle eğitimi altındakileri etkileme ve yönlendirme sürecidir.. Antrenör, aldığı eğitimle ve bireyler hakkındaki bilgisini birleştirir. Sporcuların yeteneklerine göre onları çalıştırır yönlendirir disipline eder ve onlara liderlik yapar.

Antrenörlük Eğitimi Bölümünde, antrenman (hareket) eğitimi ve genel kültür alanlarında eğitim öğretim verilmektedir. Kamu ve özel spor örgütlerinin çeşitli branşlarına antrenör yetiştirilmesi hedeflenmektedir (Yıldız ve ark., 2008).

2.5.4. Rekreasyon Bölümü

Çalışılan zaman dışında kalan alan, diğer bir ifade ile boş zamanın değerlendirilmesi rekreasyon olgusunu ortaya çıkarmış ve insanlar bu terimi gün geçtikçe artıran daha zengin bir kavram haline dönüştürmüşlerdir. Rekreasyon düşüncesinin artması toplumda yeni iş koşullarının gelişmesine ve yeni beklentilerin doğmasına vesile olmuştur. Toplumsal umutlara orantılı bir biçimde rekreasyon kapsamının da yetiştirilmiş idareci ve lider gereksinimi ile bu ihtiyaçların yetiştirilmesi söz konusu olmaya başlamıştır (Çınar ve Sanioğlu, 2004).

Rekreasyon sözlük anlamı olarak “eğlendirmek, canlandırmak, dinlendirmek” vb. anlamları taşımaktadır. Rekreasyon, serbest bir şekilde seçilen ve tatmin edici faaliyetlerdir. Bayer’in ifadesine göre rekreasyon, bireyi yaşama bağlayan dinlendirici, meşgul edici ya da aktive ve faaliyetleri gerçekleştirmek ya da bu faaliyetlere iştirak etmek koşulu ile bedenen ve ruhen bir yenilenmeyi ortaya çıkarmaktır. Karaküçük’e göre (2005) rekreasyon, kişinin ailevi, mesleki ya da toplumsal görevlerini gerçekleştirdikten

sonra, serbest hür kişiliği ile karar verebileceği bir tür dinlenme, eğlenme, bilgi ve yeteneklerini geliştirme ve kendini yenileme meşguliyetlerine iştirak etme olarak tanımlanabilmektedir.

Rekreasyon, insanın kendi öz benliğine uyumlu ve gerçekleştirmekten keyif aldığı sosyal, kültürel ve sportif uygulamalara katılarak, anlık yaşamın bunalımından kurtulup diğer insanlarla etki tepki iletişimi içinde sosyal bir kişilik meydana getirmesidir.

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

2.6. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarına Ait İstihdam Durumları

Kamu kurumları, devlet siyasetine göre, toplumsal yarar gerçekleştirme adına spor yapanların ruhsal, fiziksel, toplumsal ilerlemelerini sağlayıp hayat kalitesini artırmayı amaçlamaktadırlar. Bunun için kamu kurumları, insan kaynakları, tesisleri, programları ile fiziksel ve spor etkinlik hizmetleri sunmaktadırlar. Aynı zamanda kaynaklarını diğer kurumlara, bireylere, sportif organizasyonlara yönelterek topluma kamu desteği vermektedirler. Bu hizmetler için kar öngörülme de, bazen katkı olarak belirli ücretler belirlenmiştir. Örneğin; bireylerden yüzme havuzu için bir miktar ücret alınması, profesyonel futbol takımlarının stadyumları kullanması nedeniyle kira vermesi gibi. Fiziksel, ve Spor etkinlik hizmetleri veren kamu kurumlarına GSİM'ler ve Üniversitelerin Sağlık Kültür ve Spor Daireleri misal gösterilebilir.

Özel spor kuruluşları, talebe göre, örgütlenip topluma ve bireye spor hizmeti sunmaktadır. Örneğin, konfederasyonla, federasyonlar, spor kulüpleri spor hizmetlerine yönelik kurumlardır. Bu kurumlar özerktirler ve tüzükleri çerçevesinde, spor organizasyonlarına hizmet verirler. Spor kulüpleri milli seviyede kalırken, konfederasyonlar ve federasyon hem ulusal hem de uluslararası seviyede var olmaktadır.

Öte yandan, toplumun fiziksel etkinlik taleplerini cevap veren diğer özel kuruluşlar da her geçen gün fazlalaşıyor. Örneğin; fitness ve rekreasyon merkezleri gibi. Bunlar, topluma hizmet veren kar hedefli kuruluşlardır.

Spor ve fiziksel etkinlik hizmetlerini vermek bir yönüyle genel kültür ve rekreatif olarak bireylere eğitim vermek, diğer yönüyle bireylerin mesleki ilerlemesini mümkün kılmaktadır. Bu hedefler planlanmış programlar ile birlikte verilmektedir.

Spor eğitimi ve Beden eğitimi; ortaöğretim, ilköğretim, ve yükseköğretim kuruluşlarında yapılan planlı eğitimsel etkinliklerden oluşmaktadır. Ortaöğretim ilköğretimin tamamında, yükseköğretimin bir kısmında bu etkinlikler müfredat içinde yer alan ders faaliyetleridir. Bununla beraber, dersler yanında farklı spor ve fiziksel faaliyetleri içeriğinde olan farklı faaliyetler de yapılmaktadır. Beden eğitimi ve sporun, eğitim olarak verilmesinde temel hedef, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal bakımdan sağlıklı yeterli olarak var olmasıdır. (Yetim,1992).

Mesleki anlamda bireylerin yetişmesi, Spor eğitimi, Beden Eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının akademik programları ile yapılmaktadır. Eğitim Fakültelerine bağlı Spor eğitimi ve Beden Eğitimi Öğretmenliğinde yalnızca Beden Eğitimi Öğretmenleri yetiştirirken, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'nda Spor Öğretmeni, Beden Eğitimi ve Spor Yöneticisi ,Antrenör, ve Rekreasyon Lideri kapsamında mesleki alanlara bağlı bireyler yetiştirilmektedir(Yıldız, 2008). Buna binaen, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Beden Eğitimi, Spor Liseleri de ve Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarına kaynaklık etmekte ve yoğun spor programlarıyla bu kurumlara öğrenci sağlamaktadırlar.

Öte taraftan spor federasyonları, bazı zamanlar açtıkları eğitim programları ile kendi alanlarına antrenör ve hakem yetiştirmektedirler.

Spor kulüplerinin temel fonksiyonu. .Çeşitli yaş gruplarındaki belli başlı yeteneklere sahip bireyleri farklı zaman dilimlerinde ve çeşitli programlarla elit sporcu olarak spor dünyasına kazandırabilmek için sporcu yetiştirmektir.

Spor okulları bir düzene bağlı özel programlarla üst düzey sporcu yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle yetişmiş insan gücü ile özel tesislerde belirli yaş aralıklarına özel programlarla devamlı hizmet sunmaktadırlar. Bu okullarda yetiştirilen sporcuların belirli seviyede olanları, profesyonel kulüplere yöneltilmektedir. Spor okulları, spor kulüpleri ile iletişim içinde faaliyetlerini devam ettirmektedir. Spor okullarındaki profesyonel sporcu adayları beraberinde spor kulüplerinde oynayan lisans oyuncularındır. Belli yaş aralıklarına binaen koordine edilen alt yapı ligleri üst düzey sporculuğa atlama yeridir. Bu nedenle sporcular vitrinde, kendilerini ispatlamak durumundadırlar.

Ayrıca, tatillerde belli bir süreyi kapsayan kurs programlarıyla ilköğretim çağındaki bireylere hizmet sunulmaktadır. Özel kuruluşlar (Spor Kulüpleri vb.) ve Kamu kurumları (GSİM, Belediyeler, Üniversiteler, vb.) tarafından düzenlenen kurs

programlarında temel amaç boş zamanları değerlendirmek ve sporu sevdirmek ise de, asıl hedef yetenekli ve becerilerinin farkında olan bireyleri keşfetmektir.

2.6.1. Kariyer ve Üniversite Eğitimi

Kariyer kelimesi Türkçeye Fransızca olan “carriere” kelimesinden gelmiştir. Kariyer, kişinin çalışma hayatı süresince herhangi bir iş noktasında ilerlemesi, tecrübe ve beceri elde etmesidir. Kariyer başka bir deyişle; saygınlık, para, başarıma arzusu, prestij, bireyin önüne çıkan fırsatlar, daha iyi bir yaşama biçimi, terfiler, ödüller, yaşam boyu gelişim biçiminde tanımlanabilir.

Kariyer, örgütsel ve kişisel hedeflerle direkt ilişkili olup, bireyin hayatı boyunca yapacağı ve sınırlı kontrol altında tutacağı iş deneyimi ve faaliyetleriyle ilişkili bir süreçtir (Güzel, 2005).

Kişinin, kariyeri süresince kariyer amaçlarına ulaşması için yapılan programlara, eylemlere kariyer geliştirme denmektedir. Bu metod, örgütlerin sahibi olduğu değerli insan gücünü muhafaza etmenin en etkili yoludur (Şimşek ve Öge, 2009). Bireyin iş yaşamında ve mesleğinde ilerlemenin sağlıklı var olması kariyer yönetimiyle ilişkilidir. Kariyer yönetimi ise kişilerin iş yaşamlarına dönük planlamalar yapmaları olarak ifade edilir.

Kariyer yönetimi örgütün gelecekte ihtiyacı olan nitelikte iş gücünün zamanla yetiştirilmesi için yapılanlarla, örgütsel hedeflerle bireysel hedeflerin birleştirilerek, bireysel kariyer amaçlarının gerçekleştirilmesidir.

Birey, kariyer hedeflemesi sayesinde gelecek yaşamı ile ilgili planlar yapabilmekte bir çeşit geleceğini kontrol altına tutma olanağını sağlayabilmektedir. Öncelikli olarak başarısız olma korkusu ve hayatının boşa geçtiği düşüncesi, şahıslarda mutsuzluk hissine kapılmalarına vesile olmaktadır. Sebep ne olursa olsun bireyin, yaşamında planlama yapması gerekmektedir. İnsanlar, kısa ve uzun süreli niyetlerini gerçekçi bir biçimde tayin etmek durumundadırlar. Bu hedefler istikametinde birey, ilk olarak ne yapmak istediğini belirlemek ve kesin bir biçimde ortaya koymak zorundadır. Meslek seçimi, bireylerin kendilerine uygun düşündükleri meslekleri, değişik açılardan ele alıp, kendi istekleri yönünde istenilen kısımları çok, istenilmeyen kısımları az olan bir mesleği tercih etmesidir. İş seçimi kişilerin belli bir yaştan itibaren yaşamlarını başarılı ve mutlu olmalarını gerçekleştirecek faaliyetlerden en önemlisidir (<https://www.mevzuatdergisi.com>).

Bireysel Kariyer Planlamada Meslek Seçimi ve Önemi

Meslek seçimi bireyin yaşamında psikolojik bir ilerlemenin sonucudur. Küçük yaşlardan başlar ve gelişip ergenlik çağlarına gelindiğinde şekil kazanır ve daha sonra somutlaşır (Tan, 1992).

Meslek; "bireyin yaşamını sürdürmek için yaptığı, sınırları toplum tarafından belirlenen ve belirli eğitimle kazanılan bilgilere ve beceriye dayanan etkinlikler bütünü şeklinde" tanımlanmaktadır.

Kişinin doğuştan var olan yetenekleri, kapasitesi vardır. Biz hayatta bu özelliklerimizi kullanmak ve geliştirmek isteriz. İşte bu becerileri kullanma ve geliştirme ortamı, imkanını gerçekleştirecek olan mesleklerdir. Başka bir ifadeyle işimizdir. Biz çalışırken beraberinde becerilerimizi artırma imkanı ortaya çıkar.. Bu nedenle kişi psikolojik doyumunu gerçekleştirir. Sahip olduğu yetileri, güçleri kullanarak doyuma ulaşır. Kendini bir işi gerçekleştirdiğinden ve ürettiğinden dolayı önemli ve değerli hisseder. Bu açıdan kendine olan saygı ve güveni artmaya başlar. Toplumda faydalı olmak ve hizmet vermek yönüyle sosyal saygınlığı kazanma gerçekleşir. İş etkinlikleri sosyal gereksinim içinde biz başkalarıyla etkileşimde bulunuruz. Belli rol ve görevler yoluyla da sosyal kimliğimizi kazanırız. O halde çalışmanın temelinde bireyin çok yönlü psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanması söz konusudur (Yeşilyaprak, 2003).

İş seçimi kişinin yaşamının büyük çoğunluğunun ne tarz faaliyetlerle sürdürebileceğine hüküm vermesi demektir. Bu sebeple şahsın seçim yapacağı işin mecbur kıldığı aktiviteler onun arzuları için kanaat kaynağı olmalıdır. Bu durumun gerçekleşmesi de kişinin seçmiş olduğu mesleği severek, isteyerek ve memnun bir şekilde yerine getirmesi ile gerçekleşmektedir. Yapısına ve faaliyetlerine uygun durumda olmayan aktiviteleri geçerli kılan bir işi olan bir kişinin mutlu olması beklenmemelidir. İş seçimi, kişinin, hayatını nasıl bir ortamda sürdürebileceğini, çevresinde hangi sosyal aktivitelere katılacağını, birlikte yaşayacağı insanların statüsünü hatta kimlerle yuva kuracağını belirlemektedir. Kişinin dünya görüşü, değer yargıları ve amaçları seçmiş olduğu meslek ve meslekin oluşturduğu ortam içerisinde değişikliğe uğrayabilir; yeniden biçimlenebilir. Kişin bireysel niteliklerinin mesleki faaliyetlerle artırılıp desteklendiği bir gerçektir.

Tercih edilen meslek bireyin, ilerde sürekli bir iş bulup bulamayacağını, işinde başarılı olup olamayacağını da belirler. Meslek tercih etme durumunda olan kişilerin üzerinde önemle durdukları hususlardan biri iş bulma olanağı diğeri de sağladığı

kazançtır. İnsanlar genellikle ücreti yüksek mesleklere yönelme eğilimindedirler. Ancak çok kişinin yöneldiği bir çalışma alanında insan gücü fazlalığı oluşmakta; bu da o alanda işsiz kalma olasılığını yükseltmektedir.

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

Meslek seçimi, bireyin yaşamında çok mühim yeri olan durumdur. İş seçimi yapacak kişi, kendisine standart bir emek, standart bir yaşam biçimi belirlemiş olur. Seçmiş olduğu ya da girmiş olduğu bu mesleki yol da muvaffakiyeti ile kendisini kanıtlamak durumundadır. Kişi; kabiliyet, alaka ve arzularını yaşadığı ortam da iş olarak seçtiği konumda başarılı, verimli ve mutlu olur. Bireyler meslek seçiminde kendi yapılarını, özelliklerini düşünmeden rastgele yapmış oldukları iş seçiminde ise mesleğinde yetersiz, verimsiz ve mutsuz olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı kişi, işini belirlerken şahsi özellikleri ile seçim yapacağı işin nitelikleri arasında uygunluk olması göz önünde bulundurulmalıdır. Psikolog Acar Baltaş'ın belirttiği gibi kişisel kariyer planlamada "meslek tercihi yaşam şeklini seçmektir. Bir yüksek öğrenim programını seçerek "tercih listesi"ni dolduran genç, gerçekte yaşayacağı yaşam şeklini tercih ediyor

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

Bölüm Seçimi ve Meslek İlişkisi

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

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

Meslek belirleme esnasında kişiler seneler boyunca devam edecek zihinsel, fiziksel ve duygusal ilerlemelere de dikkat etmelidir. Selingman, meslek ilerlemesini dönemlere bölmüş ve her dönem için ilerleme vazifelerini betimlemiştir. Bu mesleki ilerleme vazifelerini muvaffakiyet ile bitiren kişiler iş yaşamlarında yetkinlik kazanmış sayılır. Ve onlar akılcı ve doğru iş seçimi yapabilmeye hazırdır. Kuzgun’a göre, iş yaşamında ilerleme düzenli, birbirleri ile irtibatlı ve standart sürelerde ortaya çıkan süreçtir. Bu nedenle şahsın devam etmiş olduğu gelişim süreci ve bu süreçte devam ettiği basamağı belirleyebiliriz. Bu da bize mesleki yeterlilik seviyesinin ölçülebilir ve iletilebilir niteliğinin bulunduğunu gösterir (Kuzgun, 2003).

2.7. Eğitimde İstihdam Sorunları

2.7.1. Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar

Ekonomik gelişmelerin tetiklediği istihdam talebi ve nitelikli işgücü ihtiyacı gibi nedenlerin mesleki eğitime olan ilgiyi arttırması beklenirken Türkiye’de tam tersi bir durum yaşanmaktadır.

Dünyada tam tersi bir gidiş yaşanırken Türkiye’de mesleki eğitime ilginin azalmasının temelinde sorunlu bir eğitim sistemine sahip olmamızın etkisi büyüktür.

Kişinin yetenek ve ilgileri ile işin özellikleri arasındaki uyum kişinin işe yönelik motivasyonu ve başarısında önemli bir faktördür. Meslek seçiminin tam yerinde olması bireyin yetenek ve ilgileri ile işi yapılabilmesi için gerekli olan özellikleri bilmesi ile olur. Türkiye’de ilköğretimin ikinci devresinde sonra mesleki yönlendirme yapılsa da uygulamada bu tam gerçekleşmemektedir. Okullarda sunulan rehberlik hizmetleri, kişiye meslek seçimi noktasında yetersiz kalmaktadır. Ülkemizde meslek seçiminde kişinin yetenekleri değil, aksine çevresel faktörler ve ailenin talepleri belirleyicidir. Evladının üniversiteye yerleşmesini isteyen aileler, çocuklarını üniversite sınavında dezavantajlı olan meslek liselerine göndermemektedir. Meslek liselerinin kendi bölümlerindeki mühendislik fakültelerinin bile dezavantajlı olması bu liseleri büyük bir krize sokmuştur. Şu anki sınav sistemi ve rehberlik hizmetindeki yetersizlik nedeniyle bilinçli bir meslek seçimi yapılamamaktadır. Bu durum zaten bir kriz içinde olan meslek lisesini yükseköğretim aşamasında da ortadan kalkma durumuna getirmiştir.

2.7.2.Eğitim Programlarından Kaynaklanan Sorunlar

Yaygın ve Örgün mesleki ve teknik eğitim liselerinde verilen eğitim programları, bu programlarla oluşan teknik işgücü ve işgücü piyasasının gerektirdikleri arasında hem nitelik hem de nicelik açısından bir uyumluluk yoktur. Bunun mesleki eğitime negatif sonuçları vardır. İşletmelerde beceri eğitimi de bu durumdan dolayı olumsuz etkilenmektedir. Mesleklerin gerektirdiği yetişkinlik ve eğitim talebinin yaygın ya da örgün ne tür eğitim kurumlarında ihtiyacın verileceği belirlenip gerçekleştirilmelidir. Bu durumlar göstermektedir ki, mesleki ve teknik eğitim programının yeniden ele alınmasını gerekmektedir (TİSK, 2006).

Yükseköğretimde ve Ortaöğretimde mesleki eğitim programları güncelliği giderek azalmaktadır. Programlar kurumsal ve profesyonel bir şekilde öğretim elemanlarının katkısı ile ele alınıp güncellenmelidir.

Okullardaki eğitim mesleğin gerektirdiği ihtiyacı karşılamamakta, birey mesleği iş başında öğrenmektedir. Bu durum, yapılan eğitim programlarının ihtiyaca cevap vermediğini gösterir. Hem ortaöğretimde hem de yükseköğretimde isimleri farklı, içerikleri aynı programlar vardır. Bunlar, birbirinin tekrarı programları meydana getirir. Yükseköğretimde özellikle farklı fakülte disiplininde aynı programların var olduğu görülmektedir. Bu durumlar, verimli olarak kaynakların kullanılmasını engel olmakta, mezunların yeterliklerinin farklılaşmasına sebep olmaktadır. Yaygın ve Örgün eğitimi,

yükseköğretim ve ortaöğretimi tümleştirecek esnek bir program sistemi kurulamamıştır. Yerelde ki yetki ve otoriteler yeterli değildir. Programlar çevrenin ihtiyacına uygun ve tutarlı değildir. Ayrıca istihdamı sınırlı olan alanlara yönelik ihtiyaçtan fazla eleman yetiştirilmektedir. Bu sorunlar eğitim programlarından kaynaklanmaktadır. (Muslu,2010)

2.7.3. Reel Sektörle Yaşanan Uyumsuzluklar

Türkiye’de iş gücü talebi ile arzı arasında ciddi dengesizlikler vardır. Bunun sebebi, mesleki eğitim kurumlarında var olan eğitim programları, bunlarla eğitilen teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyacı arasında nicelik ve özellikler açısından bir denge oluşturulamamasından kaynaklanmaktadır. Bu uyumsuzluk(İşgücü piyasası ve eğitim kurumu arasındaki uyumsuzluk) mesleki ve teknik eğitime hem ortaöğretime hem de yükseköğretime yönelik ilgisizliğin nedenlerindedir. Ülkemizdeki teknik ara işgücünün "insan sermayesinin" piyasa ihtiyacı ile uyumlu olup olmadığının belirlenmesi sorununun çözümünde önemli bir adım olacaktır. Bu saptama nitelikli işgücü sorununu ortadan kaldıracak ve verimlilik sorununun çözümünü de sağlayacaktır. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının etkin olması, yetişen becerili ve teknik insan gücünün, işgücü piyasasının istekleriyle nitelik ve nicelik açısından uygun olması ile orantılıdır. İşgücü piyasasının insan gücü isteği, teknolojik ve ekonomik gelişmelere binaen değişmektedir. Bundan dolayı işgücü talebi ile işgücü piyasası sürekli ve düzenli şekilde izlenmelidir. (TİSK, 2006).

Türkiye’de bu takibin yapılamadığı görülmektedir. Eğitim kurumları reel sektörü takip etmediği gibi mesleki eğitim yapılandırılmasında reel sektörde aktif olarak rol almamaktadır. Meslek eğitiminde mesleki standartlarının belirginleştirilmemesi ve müfredatın meydana getirilmesinde iş yaşamından uzak geleneksel yöntemlerin kullanılması, eğitimin yetersizliğinin sebeplerindedir. Bununla beraber meslek lisesi mezunları, işverenlerin istediği niteliklere sahip olamamıştır. Bunun sebebi ise, sektörün ihtiyacına yönelik meslek elemanı yetiştirilmesinde bölgesel ihtiyaçlar göz önüne alınmamıştır.

Sonuçta, mesleki eğitim pahalı bir eğitimidir. Bu durumda arz ve talep dengelerine dikkat etmeyi gerektirir. Reel sektördeki bu dengesizlikler istihdam sorunun da ortaya çıkarır. Ortaöğretimde meslek liselerini düşük profilli bireylerin tercih ettiği yerlere dönüşmesi, becerikli ve yetenekli bireylerin meslek liselerinden uzaklaşmasını

meydana getirmiştir. Bu eğitim sistemindeki sorunlar, reel sektörün ihtiyacı olan, nitelikli eleman sıkıntısını ortaya çıkarmıştır.

2.8. BESYO İstihdamı

İşgücü verilerinde Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş) 2016'da %17'den, 4,4 puan yükselmeye 2017'de %21,4'e çıkmıştır. (TUİK, 2017). Günümüzde lisansüstü ve doktora eğitiminde işsizlik oranları giderek yükselmektedir (<http://www.gazetevatan.com>), sosyal medyada, haberlerde basit bir arama gerçekleştirildiğinde "işsiz öğretmenler", "işsiz mühendisler", "işsiz iktisatçılar", "diplomalı işsizler" vb. şeklinde haberler görmektediriz. Hemen hemen tüm mesleklerde var olan işsizlik gerçeği spor sektöründe de vardır. Spor piyasasının genç ve dinamik işgücü kaynağı olan, spor bilimleri fakültelerinden (BESYO) mezun olanlar Ülkemizde işsizlikten önemli ölçüde etkilenen genç işsizliğinin bir kısmını temsil etmektedir (<http://www.aljazeera.com>).

Spor akademileri ve mezunlarının alanları ile ilgili yerlerde istihdamının gerçekleşmesi hep tartışılan önemli bir konudur. Bu okul mezunları ya sporla ilgisi olmayan veya masaj ve güzellik salonları gibi işyerlerinde rejim uzmanı şeklinde istihdam edildiği görülmektedir (Hiçyılmaz, 1984).

Eskilerde mezun olanlar için bu durum çok net bir şekilde belirgindir. Şöyle ki, 1974 ve 1975 senelerinde Türkiye'nin İstanbul, Ankara, illerinde ve Manisa da açılmış olan 4 yıllık Spor Akademileri mezunları Türk spor hayatında o dönemlerde yer bulmadığı belirtilir. Bunda Türk spor örgütü ve hayatının bilimsel yetiştirmeden ziyade usta-çırak şeklinde olması bunda önemli bir etkendir (Fişek, 2016). Usta çırak ilişkisi, himayeciliğe ve patronaja dayanan ilişki iletişim biçimlerinin futbolda ve ülkemizin spor hayatında devam ettiği ifade edilebilir.

Lisans mezuniyetinden sonra lisansüstü eğitimi devam etme oranı diğer bölümlerde olduğu gibi spor bilimleri alanında da yükselmektedir. Bu yükselme, genç nüfusun 15-24'den daha büyük bir yelpazede ele alınmasına sebep olabilir. Mezunların özelliklerinin daha iyi olmasına karşın, işgücünde gelir, nitelik, işten doyum gibi açılardan düşük seviyede işler bulabilmeleri ve bu işlerden memnun kalmamaları gençlerin eksik istihdamı yönünde ele alınabilir.

2.8.1. BESYO Atamaları ve Dağılımı Oranları

2014 yılından 2017 yılına kadar olan Beden Eğitimi öğretmenleri atamaları aşağıda listede verilmiştir.

2014 : 1519 Beden Eğitimi Öğretmeni (toplam atama 40.000)

2015 : 1879 Beden Eğitimi öğretmeni (toplam atama 52.000)

2016 : 1261 Beden Eğitimi öğretmeni (toplam atama 45.000)

2017 : 744 Beden Eğitimi öğretmeni (toplam atama 22.500)

2018 : 673 Beden Eğitimi öğretmeni (toplam atama 20.000)

Son 4 yılda yaklaşık 6076 Beden Eğitimi öğretmeni ataması yapıldı.

2015 yılının Şubat ayında 15.000 öğretmen ataması gerçekleştirildi. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliği olarak 574 atama yapılmıştır. Bu değer toplamdaki atamanın %3.82'sini oluşturmuştur. Bu mezun öğretmenlerin kadrolu şeklinde ataması yapıldı. 2015 senesinin Ağustosunda 37.000 öğretmen ataması yapıldı. Bunda Beden Eğitiminin 1305 atama yapılmıştır. Bu belirtilen sayı toplam yapılan atamanın %3.52'sini oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin kadrolu şeklinde ataması yapılmıştır (<http://www.mebpersonel.com>).

2016 senesinin Şubatında 30.000 öğretmen ataması gerçekleştirilmiştir. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliğinden 801'nin ataması yapılmıştır. Bu değer toplam yapılan atamanın %2.67'sini oluşturur. Bu öğretmenler ataması yapılan son kadrolular olmuştur. 2016 senesinin Ekiminde 15.000 öğretmen ataması yapılmıştır. Bu atamada Beden Eğitiminin 460 kişinin ataması yapılmıştır. Bu değer toplamda yapılan atamanın %3.06'sını meydana getirir. Bu atanmış öğretmenler sözleşmeli ataması yapıldı. Bu yıldaki atamada farklı olarak dershanede öğretmenlik yapmış 5.000 kişinin ataması da yapılmıştır.

2017 senesinin Mart'ında ek olarak 1.367 öğretmen için atama gerçekleştirilmiştir. Bu atamada Beden Eğitiminin 42 kişinin ataması yapılmış. Bu değer toplam yapılan atamanın %3.07'sini oluşturmuş. Bu öğretmenler sözleşmeli olarak atanmıştır. 2017 senesinin Temmuz'unda 20.127 öğretmen atanmıştır. Bu yapılan atamada Beden Eğitiminin 702 kişinin ataması yapılmış. Bu değer toplam atamanın %3.48'ini oluşturdu. Bu atanmış öğretmenler sözleşmelidirler.

2018 senesinin Temmuz'unda öğretmen olarak 20.000 kişinin ataması gerçekleştirilmiştir. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliğinden 673 atama yapılmıştır.

Bu değer toplam yapılan atamanın %3.36'sıdır. Bu öğretmenler sözleşmeli olarak atanmıştır (<http://www.mebpersonel.com>).

En son gerçekleştirilen 8 atamanın hepsinde toplam kontenjandan aldıkları pay oranları %3.29'dır.

2.8.2. BESYO Mezunlarının Çalıştıkları Sektörler

Spor bilimleri fakülteleri mezunlarının işlerinden memnun oldukları işsiz kalmaktansa eksik istihdama katlanmayı tercih ettiklerini görülmektedir. BESYO mezunlarının çalıştıkları sektörler aşağıda sıralanmıştır:

- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda öğretmenlik
- GSGM merkez ve taşra teşkilatında öğrenim ve uzmanlık alanlarına uygun hizmet birimlerinde,
- Ülkemiz turistik otel, motel ve işletmelerinde, serbest zamanı değerlendirme,spor organizasyonları düzenleme hizmetlerinin yürütülmesinde,
- Amatör ve profesyonel spor kulüpleri idari yapısı içinde değişik düzeyde yönetici olarak,
- Yerel yönetimlerin ilgili kadrolarında yönetici olarak görev alabileceklerdir
- Özel spor işletmelerinde Sağlıklı yaşam adıyla toplumsal yaşamımızda yer alan faaliyetlerin organizasyonu ve uygulamalarında,
- Gençlik ve Spor Müdürlüklerinde antrenörlük veya memurluk,
- Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda antrenörlük ve yardımcı antrenörlük,
- Özel spor salonlarında çalıştırıcılık,
- Her türlü spor kulüplerinde antrenörlük,
- Araştırma Görevlisi, Okutman vs.
- Turizm alanında.
- Çeşitli sektörlerde (turizm v.b.) spor aktivitelerinde ve organizasyonlarda görev alma .
- Kara sporları rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü,
- Sağlık turizmi tesislerindeki rekreatif aktiviteler için animatörlük,
- Su sporları rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü,

- Sağlık turizmi tesislerindeki rekreatif aktiviteler için animatörlük,
- Sosyo-Kültürel rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü (halk oyunları, dans, müzik, festival, sergi vb),
- İş Sektörlerinde (sanayi),
- Çocuk rekreasyon aktiviteleri animatörlüğü,
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde (Gençlik kampları) vb.
- Yerel yönetimlerde (belediyeler),
- Akademi Kurs Antrenörlüğü
- Üniversitelerde istihdam edilebilirler.
- Askeri Personel
- Polislik(<http://www.besyocuyuz.com/>)

2.8.3. BESYO Mezunlarının Sorunları

Seçer (2013)' in 22-30 yaş çizgisindeki İktisat, Çalışma ekonomisi, Fizik, İşletme, endüstri ilişkileri, Kamu yönetimi, Ziraat mühendisliği, Et endüstrisi, Pazarlama, Maliye, Muhasebe, Elektrik teknisyenliği, Türk dili ve edebiyatı, Dış ticaret, Türk Halk Bilimi, Tarih, Bilgisayar bilişim sistemleri mezunları ile gerçekleştirdiği, yetersiz istihdamı inceleyen çalışmasında, alakalı kısımlardan mezun olanların tecrübe ettikleri eksik istihdam ve işsizlik, spor bilimleri fakülteleri mezunlarını da içeren bir problem şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Spor bilimleri fakülteleri mezunları, Öğrenci pozisyonunda iken, kayıtsız veya kayıtlı, kısa dönem, kısmi, part time olarak çalışıp, spor dalının işgücü sahalarında tutunmaya çalışsalar da, 3 Ay ile 3 Yıl arasında farklılık gösteren sürelerde işsizliği tecrübe ettikleri görülebilmektedir. Bir bölümü ise halen işsizdir. Mezun öğrencilerin hayatlarını sürdürdükleri alanların aynı anda uzun işsizlik süreçleri üstünde tesirli olduğu neticesine ulaşılmış ve ikinci tema "Anadolu kentlerinde istihdam algısı" olarak değerlendirilmiştir.

Çoğu etken açısından tesir gören işsizlik oranı ve süresinin genel olarak açıklayıcısı konumunda bulunan "iş arama süreci" iş arama hipotezi ile ifade edilmektedir. Bu hipoteze göre şahıs kendisine sunulan maaşlar sonucunda çalışmak ve çalışmamak arasında seçim gerçekleştirmektedir. Lakin bu seçim zaman içerisinde değişikliklere yönelir ve işsiz kalınan süre uzadıkça seçimleri iş aramak veya önüne gelen ilk işi hemen kabullenmek yönüne doğru yol alacaktır. Bu doğrultuda iş bulabilmenin

ekonomik reçetesi (iş arama süresinde gerçekleşen harcamalar) ile iş aranılan sürede vazgeçilmiş olan gelir ile kıyaslanmaktadır (Ataman, 1998).

Ataçıoçu ve Zelyurt, 2017'de gerçekleştirdiği bir araştırmada BESYO mezunları, iş arama sürecinde daha çok özel sektörü tercih ettikleri, yaşamlarını sürdürdükleri alanlarda fazla miktarda mezuna karşılık kamu alanında yeteri kadar iş olanağının bulunmadığı ifade edilmektedir. Özellikle İstanbul dışında yer alan kentlerde, İstanbul'a oranla daha küçük şehirlerde (Kocaeli, Antalya, Düzce) iş olanaklarının azlığı ve Türkiye'nin doğu kısmına (Siirt, Diyarbakır) doğru ilerledikçe kamu alanlarının dışında nerdeyse başka bir iş olanağının bulunmadığı, özel kesimdeki işlerde de istihdam teminatından yoksunluk, işlerin büyük oranda düşük özellikte bulunması, eksik ücretler ve geçici iş olması dikkate değer noktalardır.

Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarının günümüz itibari ile görev yapanlarının aylık ücretlerinin 1700TL-5700TL arasında değişkenlik gösterirken, bu ücretlerin yarısı oranında da kamu kesiminde ve özel kesimde çalışmaktadır. Özel sektörde faaliyet gösterenlerin ortalama aylık ücretleri 2300 TL iken, kamuda çalışanların aylık maaşları en az 3450 TL şeklindedir (Ataçıoçu ve Zelyurt, 2017). Türk-İş'in 2019 Şubat tarihli açlık ve yoksulluk sınırı araştırmasının sonuçlarında "Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarının (açlık sınırı) 2.029 TL, Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarının ise (yoksulluk sınırı) 6.609 TL olduğu; Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyetinin ise 2478 TL olarak gerçekleştiği" belirtilmektedir. Mezunların iş bulamamaktansa ücretin daha az olduğu zayıf istihdam şartlarında çalışmak istemeleri onları çalışan yoksul olarak betimleyip niteleyemeyeceğimiz problemleri düşündürmektedir (Türk-İş, 2019).

Spor Bilimleri Fakülteleri mezun öğrencilerinin büyük bir oranı yaşamlarını sürdürdükleri kentlerdeki iş olanaklarının kısıtlı olduğunu belirtmiştir. Bura da İstanbul dışındaki kentlerde, çoğunlukla Güney Doğu ve Doğu Anadolu'da ki illerde yaşayan mezunların malzeme ve tesis eksikliğine, özellikle spor sahalarının hem miktarda hem de kalite olarak eksikliğine dikkat edilmesi gereklidir.

İş olanaklarının eksikliği, spora duyulan alakanın yetersiz olması, spora teşvik edebilecek etkenlerin yetersiz olması, uzmanlaşma olmaması aslında spor alanlarında

genel olarak ortaya konulan işsizlik nedenleridir. Bu nedenle beraber yaşanan kentlerde bu işsizlikte önemli rol oynar. Şehirlerdeki tesis eksiklikleri çeşitli spor dalları bağlamında da vurgulanırken; iş olanaklarının yeterli seviyede bulunduğu düşüncesinin kaynağında ise, çoğunlukla fitness sahasında ki iş olanaklarının da bu kapsamda yer aldığından dolayıdır. Türkiye’de oranları giderek çoğalan fitness salonlarının, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ve mezun olanlar için istihdam imkanları sağladığı incelemeler sonunda görülmüştür. (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2017).

Beden eğitimi öğretmenliği mezunlarının dışında kalanların büyük bir oranı pedagojik formasyon eğitimi görüp beden eğitimi öğretmeni olmaya hak kazanan mezunlar olarak görülmektedir. BESYO bölümü mezunlarının hepsi pedagojik formasyon eğitimi almalarının kendileri için haksız bir rekabete sebep olduğunu ifade etmektedirler.

YÖK tarafından 2010 senesinde onaylanan bir hükümlerle "tezsiz yüksek lisans" programı iptal edilerek, yerine "Pedagojik Formasyon Sertifika Programı" (PFSP) uygulaması konulmuş, bu program ile bölüm ve fakülte ayırt etmeksizin, öğrenciyken veya mezuniyet olduktan sonra geçerli şartları tamamlayan bütün fakültelerin ve bölümlerinde öğrenci olanların pedagojik formasyon eğitimi alması sağlanmıştır (Polat, 2013). Bu hüküm beraberinde pedagojik formasyon eğitimi ile öğretmen yetiştirmede çok ele alınan bir sorun olmuştur. Bu pedagojik formasyon istihdam ve işsizlik ilişkileri açısından önemli bir konu olmuştur.

Köse (2017)'nin çalışmasında pedagojik formasyon eğitiminde vazifeli olan öğretim görevlilerinin de programa olumlu bakmadıklarını ortaya koymuşlardır. Akademisyenler, eğitim süresinin azlığı, öğrencilerin bu eğitim almak için ücret vermeleri dolayısıyla sertifikayı bir hak olarak görmeleri ve eğitime çok da önem vermemeleri, eğitim süresince devamlılığının sorun olması gibi nedenler ortaya konularak bunlarla öğretmenlik yeterliliği kazanılamayacağı belirtilmişlerdir.

Mezun öğrenciler iş arama süresinde ortaya çıkan mani yada problemler hakkındaki düşünceleri sorulduğunda "torpil" olayını bir belirleyici olarak sunmaktadırlar

Işık (2013) da, 17-27 yaş arasında İşletme, Uluslar arası İlişkiler, Kamu Yönetimi, İktisat, Maden, Bilgisayar, Gıda, Elektrik-Elektronik, İnşaat, Çevre, Kimya, Jeodezi ve Fotogrametri, Makine Mühendisliği, Jeoloji, ve Şehir Bölge Planlama Mimarlık, alanlarındaki öğrencilere hedef olarak yapmış oldukları araştırmada öğrenciler

"torpili", hedeflerinde ki işe ulaşmalarına engel olan bir dışsal etken olarak görüldüklerini ifade etmişlerdir.

Aynı araştırmadaki "İşe alınmanın %90'ı torpil, kalan %10 oranı ise diploma, kabiliyet ve diğer nitelikler", "Torpil işe girmek için olması gerekli en mühim etmen", Şayet mühim konumlarda bir tanıdığınız yok ise üniversite mezunu işsiz ordusuna katılmanız kaçınılmazdır", şeklindeki düşüncelerin spor bilimleri fakülteleri mezunlarının düşünceleri ile ortak yönde ilerlediği görülmektedir (Işık, 2013).

Mezun olan öğrencilerin görüşlerine göre uzun çalışma süreleri sonucunda düşük ücret tekliflerinin de iş arama seviyesinde önemli bir engel olarak görüldüğü ifade edilmiştir. İstihdama ulaşmada gerçekleşen başka zorluklara uzun süre iş arama eklendiğinde psikolojik ve ekonomik sorumluluğu artan birey, neoliberal politikalar sonucu güvensizleşen, esnekleşen istihdam koşullarını kabullenecektir. Lakin bu sonuç ilk kez iş arayanlar ve yeni mezun olanların deneyim kazanamama gibi bir problemi vardır. Zira işverenlerin deneyim/ tecrübe beklentileri de iş arama noktasında gerçekleşen başka bir engel olarak karşımızdadır (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2017).

3.MATERYAL VE METOT

3.1. Materyal

3.1.1. Araştırmanın Evreni

Çalışmanın evrenini ülkemizdeki spor bilimleri alanında eğitim veren yüksek öğretim kurumları oluşturmaktadır.

3.1.2. Araştırma Grubu

Çalışmaya Ondokuz Mayıs Üniversitesinde eğitim gören üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri dahil edilmiştir. Çalışmaya toplam 316 kişi katılmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 96, Antrenörlük Eğitimi Bölümünden 108, Spor Yöneticiliği Bölümünden 112 kişi katılmıştır.

3.2. Metot

3.2.1. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen ve uzman görüşü alınarak oluşturulan anket kullanılmıştır. Anket 5’li likert tipli olup, 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum şeklindedir.

Anket soruları;

Becerimle ilgili alanlarda istediğim işe girebilirim.

İş görüşmelerimde aldığım eğitimin bana avantaj kazandıracığını düşünüyorum.

Kendimi mezun olduktan sonra iş sahibi olacak yetkinlikte görüyorum.

Spor bilimleri alanı istihdam ile ilgili geniş fırsatlara sahiptir.

Hedeflediğim kariyerdeki insanların benimle benzer becerilere sahip olduğunu düşünüyorum.

Taşımiş olduğum özellikler işverenlerin aradığı özelliklerdir.

Üniversiteyi bitirdiğimde, özel sektörde iş bulma imkanım yüksektir

Üniversiteyi bitirdiğimde, devlet veya kamuda iş bulma imkanım yüksektir

Aldığım eğitimin okul bitiminde iş bulmama yardımcı olacağını düşünüyorum.

Çok fazla sayıda üniversite olması ilerleyen yıllarda istihdam sorunlarına yol açabilir.

İşverenlerin objektif kriterlere göre davrandığını düşünüyorum, şeklindedir. Anketin Cronbach's Alpha güvenilirlik sayısı 0,810 olarak bulunmuştur.

3.2.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veriler araştırmacı tarafından yüz yüze toplanmıştır. Ayrıca BESYO istihdamı ve atamaların dağılım oranları 2007-2019 yılları arasında Türkiye İstatistik Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı Personel istatistik verilerinden faydalanılmıştır.

3.2.3. İstatistiki Analiz

Katılımcıların yaş dağılımları aritmetik ortalama, katılımcı sayısı, standart sapma değerleri ile ifade edilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir.

4. BULGULAR

Çalışmada elde edilen verilere ait tanımlayıcı istatistikler ve analiz sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Katılımcıların yaşlarına ait tanımlayıcı istatistik Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların yaşlarının tanımlayıcı istatistiği

| | n | Ort. | S.S. | Min. | Maks. |
|-----|----------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Yaş | 316 | 21,84 | 2,59 | 18,00 | 30,00 |

Çalışmaya 316 kişi katılmış, yaşların ortalaması 21,84 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların bölüm değişkenine göre yaşlarına ait tanımlayıcı istatistik Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların bölümlere göre yaşlarının tanımlayıcı istatistiği

| Bölüm | n | Ort. | S.S. | Min. | Maks. |
|------------------------------------|----------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 96 | 22,84 | 2,41 | 18,00 | 28,00 |
| Antrenörlük Eğitimi | 108 | 22,14 | 2,08 | 19,00 | 28,00 |
| Spor Yöneticiliği | 112 | 20,68 | 2,75 | 18,00 | 30,00 |

Tablo 2 incelendiğinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden 96, Antrenörlük Eğitimi Bölümünden 108, Spor Yöneticiliği Bölümünden 112 kişi katılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yaşlarının tanımlayıcı istatistiği Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre yaşlarının tanımlayıcı istatistiği

| Cinsiyet | n | Min. | Maks. | Ort. | S.S. |
|-----------------|----------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Kadın | 90 | 20,00 | 30,00 | 24,43 | 2,15 |
| Erkek | 226 | 18,00 | 28,00 | 20,80 | 1,94 |

Çalışmaya 90 kadın katılmış, yaş ortalamaları 24,43 olarak bulunurken erkekler 226 kişi ve yaşlarının ortalaması 20,80 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların sorulara vermiş oldukları cevapları frekans ve yüzde olarak Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların dağılımı

| | | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsız | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|---|---------------------|--------------|----------|-------------|------------------------|
| Becerimle ilgili alanlarda istediğim işe girebilirim | f | 7 | 9 | 54 | 134 | 112 |
| | % | 2,20 | 2,80 | 17,10 | 42,40 | 35,40 |
| İş görüşmelerimde aldığım eğitimin bana avantaj kazandıracağını düşünüyorum | f | 6 | 10 | 63 | 121 | 116 |
| | % | 1,90 | 3,20 | 19,90 | 38,30 | 36,70 |
| Kendimi mezun olduktan sonra iş sahibi olacak yetkinlikte görüyorum | f | 13 | 52 | 77 | 88 | 86 |
| | % | 4,10 | 16,50 | 24,40 | 27,80 | 27,20 |
| Spor bilimleri alanı istihdam ile ilgili geniş fırsatlara sahiptir | f | 9 | 21 | 52 | 137 | 97 |
| | % | 2,80 | 6,60 | 16,50 | 43,40 | 30,70 |
| Okuduğum bölümden ve imkanlarından memnunum | f | 2 | 17 | 67 | 153 | 77 |
| | % | 0,60 | 5,40 | 21,20 | 48,40 | 24,40 |
| Üniversiteyi tercih ederken istihdam ile ilgili bir bilginim yoktu | f | 20 | 33 | 78 | 108 | 77 |
| | % | 6,30 | 10,40 | 24,70 | 34,20 | 24,40 |
| Üniversiteyi bitirdiğimde, devlet veya kamuda iş bulma imkanım yüksektir | f | 10 | 25 | 75 | 106 | 100 |
| | % | 3,20 | 7,90 | 23,70 | 33,50 | 31,60 |
| Üniversiteyi bitirdiğimde, özel sektörde iş bulma imkanım yüksektir | f | 7 | 19 | 50 | 133 | 107 |
| | % | 2,20 | 6,00 | 15,80 | 42,10 | 33,90 |
| Üniversite eğitimi alırken bölüm hakkında bilgi sahibiydim | f | 2 | 18 | 54 | 123 | 119 |
| | % | 0,60 | 5,70 | 17,10 | 38,90 | 37,70 |
| Çok fazla sayıda üniversite olması ilerleyen yıllarda istihdam sorunlarına yol açabilir | f | 6 | 13 | 52 | 113 | 132 |
| | % | 1,90 | 4,10 | 16,50 | 35,80 | 41,80 |
| İşverenlerin objektif kriterlere göre davrandığını düşünüyorum | f | 5 | 27 | 85 | 92 | 107 |
| | % | 1,60 | 8,50 | 26,90 | 29,10 | 33,90 |

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılar en fazla %48,40 oranda “Okuduğum bölümden ve imkanlarından memnunum” cevabını vermiştir.

5.TARTIŞMA

Araştırmada öncelikle sorunun temeli olan iş, işveren ve çalışanlar arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bunlar arasındaki ilişkinin temeli üzerinde durulmuş. Bu ilişkinin temelini eğitim ve kültürel bir ortam olduğu görülmüş. Modern dünyanın ve modern kültürün vasıfsız işçiyi kabul etmediği belirtilmektedir. Aksine modern dünyanın vasfı ve niteliği olan bireyi kabul ettiği belirtilmektedir. Bu nedenle yaşadığımız dünyada iş hayatında işveren ve çalışanların ümitleri yeni gelişmelere göre sürekli değiştiğini incelenmiştir. Her iki kesimin ümitleri beklentileri, vasıfları sürekli değişime uğradığından çalışanlar ve işverenler arasında davranışlar sürekli birbirini formatladığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan öğrenciler, “Becerimle ilgili alanlarda istediğim işe girebilirim” sorusuna “Katılıyorum” diyenlerin oranı %42,40 olarak bulunurken “Tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı %35,40 olarak tespit edilmiştir. Gelişmekte olan modern dünya artık çalışanlardan tek bir nitelik değil değişik vasıflar istemektedir. Çalışanlar da buna karşılık daha çok para talep ettiğini ifade etmiştir. Çalışan ve işveren arasındaki bu ilişkinin temelinden yola çıkarak eğitimin önemi üzerinde durulmuştur. İşveren ve çalışanların dünyasında ortaya çıkan bu farklılıkların eğitime önemli bir görev verdiği üzerinde durulmuştur. Buradan yola çıkarak istihdamda yoğunlaşmış. İstihdamda farklı yaklaşımları ele alınmış. Devletin tümüyle ekonomiye müdahalesini minimize eden klasik istihdam kuramını incelenmiş. Bunun karşısında olan devletin ekonomiye müdahalesini öngören modern istihdam kuramını tanımlanmıştır. Hem modern hem klasik istihdam kuramına olan eleştirileri incelenmiş. Bu eleştirilere her iki kuramında verdiği cevabı ele alınmıştır.

Katılımcılar “Üniversiteyi bitirdiğimde, devlet veya kamuda iş bulma imkanım yüksektir” sorusunun ada %65 oranında katılıyorum cevabı vermiştir. Faik (2010) yapmış olduğu çalışmada BESYO Mezunların; %13’ü kamu sektöründe, %76’sı özel sektörde çalışmakta, %10’u kendi işini yapmakta, %1’i işsiz, %43’ü spor yöneticiliği eğitimine uygun olmayan tamamen farklı alanlarda çalışırken, %57’si aldıkları eğitime uygun olan alanlarda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan BESYO Bölümü mezunlarının uygun bir işte istihdam edilme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; özel sektörde çalışanların %76,9’u, kendi işini yapanların %60’ı, kamuda çalışanların da %52,6’sı spor yöneticiliğine uygun bir işte çalıştıklarını belirtmişlerdir. Mezun olanların

çalıştıkları sektörle yaptıkları işin spor yöneticiliğine uygunluğu arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p<0.05$). İlişki mezunların aldıkları eğitime uygun işlerde büyük ölçüde istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır.

BESYO mezunlarının öğretmen atamalarındaki yeri ve oranı incelendiğinde;

BESYO mezunlarından spor yöneticiliği eğitimine uygun bir işte çalışmayan mezunların; antrenör, satış elemanı ve güvenlik personeli gibi işlerde istihdam edildikleri tespit edilmiştir.

Faik (2010)'nun çalışmasına katılan mezunların ve şu an okuyan öğrencilerin bu bölümü tercih ederken spor yöneticiliğinin istihdam alanlarını bilme durumuna göre incelemiş, mezun öğrencilerin %49'u, okuyan öğrencilerin de %35,8'i bu bölümü tercih ederken spor yöneticiliği mesleğinin istihdam alanlarını bilmediklerini belirtmişlerdir.

Mezun öğrencilerin %80,0'ı, okuyan öğrencilerin de %85,7'si spor yöneticiliği bölümünü, bölümün istihdam alanını bilerek ve bölümü isteyerek tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bölümü tercih ederken spor yöneticiliği mesleğinin istihdam olanakları hakkında bilgili olmayla bölümü isteyerek tercih etme arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p<0,05$). Bölüm mezunlarının istihdam edilecekleri alanları bildikleri sürece bölümün tercih edilme yüzdesi de artacaktır.

Katılımcılar “Çok fazla sayıda üniversite olması ilerleyen yıllarda istihdam sorunlarına yol açabilir” sorusuna %77 oranında katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevabı vermişlerdir. Türkiye genelinde üniversiteye bağlı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının sayısı altmıştır. Büyük bir çoğunluğu öğretim üyesi, salon, saha, malzeme eksikliği ile eğitim öğretime devam etmektedirler. Her yıl öğretmen olmak için devlet tarafından atanabilmek hayali ile binlerce genç buralardan mezun olmaktadır.

BESYO mezunlarının sayılarındaki düşüşü, milli sporcuların öğretmen olarak atanmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Atanan milli sporcuların pedagojik formatlara uygun hale getirilmesi unutulmamalıdır. Çünkü spor yapmak ayrı bir şey, öğretmek ayrı bir şeydir. Ayrıca, milli sporcu atama formülü kısa vadede çözüm gibi gözükse de uzun vadede federasyonları niteliksiz milli sporcu üretme hedefine yöneltecektir. Bu hususu gözden kaçırmamak gerekmektedir. Ülkemizde her yıl 1,5 milyon genç üniversite sınavına girmektedir. 250 bin genç ancak yerleşebilmektedir. Kalan 1.250 genç başka ülkelere; Ukrayna, Azerbaycan, Kıbrıs gibi ülkelere gitmekte, ya da paraları olmadığı için üniversite tahsili yapamamaktadırlar. Türkiye’de yaklaşık 3

milyon işsiz vardır bunların 290 bin'i üniversite mezunudur. Üniversite mezunlarından 35 bin'i BESYO mezunudur. Bu bütün üniversite mezunu işsizlerin 8 de 1'ine tekabül etmektedir. Bu durum, BESYO'lular adına ciddi bir problemin olduğunu göstermektedir.

MEB verilerine göre 2014 yılından 2018 yılına kadar olan süreçte gerçekleştirilen öğretmen atamaları ve bu atamaların içerisinde ki BESYO mezunlarının atanma sayıları ve yüzdeleri; 2014 Eylül dönemi 40.000 atamada 1519 (% 2,63). 2015 Şubat dönemi 138.494 atamada 4557 (% 3,29). 2015 Ağustos dönemi 37.000 atamada 1305 (%3,52). 2016 Şubat dönemi 30.000 atamada 801 (%2,67). 2016 Ekim dönemi 15.000 atamada 460 (%3,06). 2017 Mart dönemi 1.367 atamada 42 (%3,07). 2017 Temmuz dönemi 20.127 atamada 702 (%3,48). 2018 Temmuz dönemi 20.000 atamada 673 (%3,36) (mebpersonel.com).

Bu çalışma sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Bu çalışmada istihdamın genel bir sorun olduğu ve tümüyle çözülmediği görülmüştür. Nitekim istihdam sorunun tüm dünyada tarih boyunca var olduğu tümüyle ortadan kaldırılamadığı bilinmektedir. İstihdam sorununu çözmek için klasik ve modern istihdam teorileri üretilmiştir. Klasik istihdam kuramlarına yapılan teoriler kendi içinde say yasaının, faiz ve ücret teorilerini ortaya çıkarmıştır. Hem klasik hem de modern istihdam teorileri birbirilerinin tam tersi yaklaşım sergilemiştir. Klasik istihdam teorisi; devletin ekonomiye müdahalesini minimum düzeyde olmasını ifade edip, istihdamın kendiliğinden dengelenip ortan kalkacağını ifade ederken, modern istihdam teorisi ise devletin istihdam ihtiyacını karşılamak için bizzat doğrudan müdahil olmasını savunmuştur.

Günümüzde bireylerin iş piyasasına girmesi, yer alması, tutunması ve işi devam ettirebilmesi, işte çalışanların en önemli sorunu olduğu görülmektedir. Bu temel sorunun çözümü için işverenler, iktidarlar ve tüm kurumlar istihdam edilebilirlik kavramını ortaya çıkarmışlardır. Bu kavramın özellikle Avrupa ve Amerika da üretildiği anlaşılmaktadır. Bu kavram daha sonra tüm dünyaya yayılmıştır. Bu kavramın yerel bölgesel düzeyde olduğu kadar uluslararası düzeyde de; iş piyasası politikalarınca teşvik edilen ekonomi strateji konularını tanımlamak için kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Bu kavram ile Birleşmiş Milletler, UNESCO, OECD gibi uluslararası kuruluşlar ilgilenmektedirler. Bu kuruluşların gençleri istihdam etmek için istihdam ile ilgili projeler ürettikleri görülmüştür.

Çalışmada “İş görüşmelerimde aldığım eğitimin bana avantaj kazandıracağını düşünüyorum” sorusuna %75 tamamen katılıyorum ve katılıyorum cevabı elde edilmiştir. Bireylerin eğitimleri, mezun oldukları okul, bölüm, üniversitenin içeriği iş piyasasındaki talepler ile olan ilişkisi sürdürülen ekonomik iklimle ilişkisi istihdam edilebilirlik kavramını hep gündemde tutmuş ve önemi artmıştır. İstihdam edilebilirlik kavramı ile birlikte istihdam edilebilirliğin boyutları incelenmiş olup; bu boyutlar şunlardır: Birincisi, bireyin geleceğini şekillendiren ve sürekli zinde motive olmasını sağlayan kariyer kimliği boyutudur. İkincisi; değişen koşullar karşısında duygu ve düşüncelerini değiştirme yeteneği ve uyumu olarak ifade edilen kişisel uyumluluk boyutudur.

Türkiye’de 15 yaş üstü nüfusun genel ortalamasına göre, genç nüfusun işgücüne katılma oranı daha düşük ve işsizlik oranı daha yüksektir. OECD verilerine göre Türkiye’de 15-24 yaş grubunun işsizlik oranı 1994’de %16 iken 2008’de %20,5’e yükselmiştir. Aynı dönemde İLO, %51,2’den %38’1’e gerilemiştir. Bu dönemde Türkiye’de gerek genç işsizlik oranındaki gerekse işgücüne katılma oranındaki değişim, OECD ülkeleri ortalamasından çok daha olumsuz olmuştur. OECD ortalamasında 1994–2008 yılları arasında genç işsizlik oranı %14,3’den, %12,4’e gerilemiş ve İLO, %53,3 iken %49,9 olmuştur (OECD, 2009).

Küreselleşme ile birlikte Dünya ölçeğinde ve özellikle az gelişmiş ülkelerde istihdam alanında ortaya çıkan temel sorun, ekonomik büyümenin yeni iş alanları yaratma etkisinin zayıflamasıdır (istihdamsız büyüme). 1995-1999 döneminde gayri safi hasıladaki bir puanlık artış, istihdamda 0,38 puanlık bir artış sağlarken, bu oran 1999-2003 döneminde 0,30’a düşmüştür (ILO, 2006). Türkiye ekonomisinin uluslararası piyasalara açıldığı 1980–2006 döneminde, ekonominin ortalama % 4’ün üzerinde büyümesine karşılık, istihdamdaki artış %1,5 civarında kalmıştır. 2001 krizinden sonra büyüme-istihdam ilişkisi daha da zayıflamış, 2002- 2006 arası ekonominin, ortalama % 7,2 oranında büyümesine karşılık, istihdam artışı % 0,8’e gerilemiştir (Mütevellioglu ve Işık, 2009).

Türkiye’de 1980, özellikle de 1990 sonrasında yeterli düzeyde istihdam yaratılmamasının temel nedenleri, imalat sanayinin yeterince gelişmeyişi; finansal kesimin ekonomide belirleyici hale gelmesi; ekonomi üzerinde büyük yük oluşturan borç ve faizler; aşırı şişmelere ve patlamalara açık niteliği ile konut yatırımlarının ekonomide

ağırlık kazanması; bütün bunların ülke ekonomisinin krizlere yatkınlığını artırması ve devletin özellikle sanayi alanından hızla çekilmesidir.

2001 krizi sonrasında daha belirgin hale gelen diğer bir sorun, verimlilik artışlarının istihdama yansımamasıdır. Verimlilik artışlarının ortalama çalışma sürelerinin uzaması sonucu sağlanması, borçların ve faizlerin ekonomi üzerinde oluşturduğu yük ve yürürlükteki birikim rejiminin diğer özellikleri, verimlilik artışlarının istihdam artışlarına yol açmasını engellemiştir.

“Okuduğum bölümden ve imkanlarından memnunum” sorusuna öğrenciler %72 oranında katıldıklarını belirtmiştir. Çalışmamızın bulguları kapsamında her ne kadar öğrenciler bu bölüm de olmaktan mutlu olsalar da hem mezun öğrenciler hem de okuyan öğrenciler BESYO kavramının ülkemizde yeterince anlaşılıp değer görmediği belirtilebilir. Bir mesleği değerli kılan en öncelikli nitelik kuşkusuz insanlığa hizmet ilkesidir. Günümüzdeki hızlı toplumsal değişme farklı mesleklerin ortaya çıkmasına neden olurken, bazı mesleklerin toplumsal statüsü ile ekonomik olanaklarının azalmasına yol açmaktadır. Bu durum bir meslek alanını tercih edecek öğrenciler için önemli bir sorun olmaktadır. Mesleklerin en önemli özelliklerinden biri toplumun değişmesi ve insanlığın ileriye doğru gitmesinde toplumsal içerikli belirgin bir görev üstlenmiş olmasıdır. Her toplum kendi gözünde mesleklere statü vermekte ve ayrıcalık tanımaktadır.

BESYO mezunlarının devletteki son yıllardaki atama durumları şöyledir; 2017 senesinin Mart’ında ek olarak 1,367 öğretmen için atama gerçekleştirilmiştir. Bu atamada Beden Eğitimi’nden 42 kişinin ataması yapılmış. Bu değer toplam yapılan atamanın %3.07’sini oluşturmuş. Bu öğretmenler sözleşmeli olarak atanmıştır. 2017 senesinin Temmuzunda 20,127 öğretmen atanmıştır. Bu yapılan atamada Beden Eğitimi’nden 702 kişinin ataması yapılmış. Bu değer toplam atamanın %3.48’ini oluşturdu. Bu atanan öğretmenler sözleşmelidirler.

2018 senesinin Temmuz’unda öğretmen olarak 20.000 kişinin ataması gerçekleştirilmiştir. Bu atamada Beden Eğitimi Öğretmenliği’nden 673 atama yapılmıştır. Bu değer toplam yapılan atamanın %3,36’sıdır. Bu öğretmenler sözleşmeli olarak atanmıştır (<http://www.mebpersonel.com>).

Enson gerçekleştirilen 8 atamanın hepsinde toplam kontenjandan aldıkları pay oranları %3.29’dır. Bu atamalar göstermektedir ki BESYO’lar ihtiyaçtan fazla mezun verdikleri için tüm mezunlar istihdam olmamıştır. Bu durum YÖK ile MEB arasındaki koordinasyonsuzluğun göstergesidir. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı ile YÖK

koordinasyon içinde olmalıdır. İhtiyaçtan fazla aynı bölüm açılmamalıdır. BESYÖ'nün her bölümü her yerde açılmamalıdır. İhtiyaca binaen bir ya da iki bölüm açılabilir. İhtiyaçtan fazla öğrenci alınmamalıdır. Ara eleman için Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Eğitime önem vermelidir.

Bu kapsamda BESYO mezunu öğrencilerin piyasada mevcut olan sporla ilgili part-time işlere yönlendirilmesi, kamp aktiviteleri ve özellikle sporda gönüllülük projelerinde yer almaları sağlanarak, ilerdeki iş yaşamlarına daha alt seviyeler yerine kariyerlerini daha üst basamaktan başlamalarına olanak tanıyacak iş tecrübelerinin üniversitede verilmesi, öğrencilerin iş hayatına daha kısa sürede uyum sağlamasına olanak tanıyabilir.

Ayrıca öğrencilerin branşlarına göre ulusal düzeyde yapılan spor müsabakalarında görev almaları sağlanarak, kendilerini yetiştirmelerine katkıda bulunmak önemli olmakla beraber, uluslararası organizasyonlarda görev alabilecek şekilde yabancı dil eğitimi de ön plana çıkarılabilir. Öğrenci değişim programlarından öğrencilerin faydalanabilmesi adına spor kurslarının yanında yabancı dil kursları da düzenlenebilir. Bu sayede öğrenciler hem seyahat etme imkanı, hem de dünya'daki spor olaylarını takip etme imkanı bulacaktır.

“Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Mezunu Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Sorunları” konulu tez çalışmasında, mezun öğrencilerin istihdamı ve karşılaştıkları sorunlar literatür taranarak ele alınmaya çalışılmıştır. Bu literatür taramasında önce istihdam kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu noktadaki farklı yaklaşım (klasik istihdam teorisi ve modern İstihdam teorisi) kuramların olduğu görülmüştür. Bir yaklaşımda devletin hiç karışmaması gerektiği vurgulanırken, diğer yaklaşımda devlet tüm sorumluluğu üstüne alması gerektiği ortaya konmuştur. Araştırmada devletin her iki yaklaşımı uyguladığı yönünde tespitlerle karşılaşılmıştır.

Katılımcılar “Üniversiteyi bitirdiğimde, özel sektörde iş bulma imkanım yüksektir” sorusunun %75 oranında katılıyorum demişlerdir. BESYO bölümünde öğrenim gören öğrencilerin, yüksek oranda özel sektörde çalışmayı istemesi koşulların getirdiği bir durumdur. Kamuda istihdam alanlarının dar olması, kendi işini kurmanın maliyetinin yüksek olması bireyleri özel sektörde istihdam edilmeye yönlendirmektedir. Bu sonuç, Alpaslan ve Kılıçgil'in (2005) yılında Ankara Üniversitesi BESYO öğrencilerine yaptığı çalışmadaki sonuçlarla örtüşmektedir.

Mezun öğrencilerin çalıştıkları sektörle yaptıkları iş arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı, özel ve kamuda çalışan mezunların önemli bir kısmının spor yöneticiliğine uygun bir işte çalıştığı sonucu çıkarılabilir. Bu da bireylerin ve BESYO kavramının hem okuyanlarda hem de sektörde daha fazla içselleştirilmesi, yerleştirilmesi ve kabul görmesi oranını arttıracaktır.

Okuyan öğrencilerin, bu bölümü tercih ederken BESYO hakkında bilgili olmaları mezun öğrencilere göre daha fazladır. Bunun en önemli sebebi; okuyan öğrencilerde okulu bilinçli tercih etmenin, bu mesleğinin ve bölümlerinin bilinirliğinin daha fazla olmasıdır. Mezun öğrencilerin bölüm hakkındaki bilgilerinin yeterli düzeyde olmamasından dolayı “diğer bölümlerden herhangi birini kazanamazsam bu bölümde okuyayım” düşüncesinin ağır bastığı ve zamanla bu mesleğini daha fazla öğrendikleri söylenebilir. Ayrıca, piyasadaki talebinin de son yıllarda hem mesleki bilinç hem de sayısal olarak artmış olması öğrencileri bilinçli tercihe itmektedir.

Meslek seçmek hayat biçimini seçmek demektir (Yanikkerem ve ark., 2004) ve profesyonel hayattaki kişisel başarıyı olumlu etkileyecektir. Sarıkaya (2009)’nın da belirttiği gibi; günümüz dünyasında önemli olan bireyin meslek sahibi olmasıdır, istenmeden seçilen bölümde okuyan öğrencilerin mesleklerinde başarılı ve verimli olma olasılığı düşüktür. Bu nedenle gençlerin gerçekçi ve doğru seçim yapmaları gereklidir. Buna göre BESYO mezunu olan ve olacak öğrencilerin meslek seçiminde yeterli bilgilerinin olmaması ve öncelikli olarak bu bölümü tercih etmemeleri yaşamın geri kalan kısımlarında olumsuzluk yaşayacakları ihtimalini yükseltmektedir.

Dolayısıyla; BESYO bölümün de okuyan ve tercih edecek öğrencilerin kişisel başarıları bu bölümü isteyerek tercih etmeleri ile yakından ilişkilidir. Bu verilere göre, şuan Spor Yöneticiliği Bölümü’nde okuyan öğrenciler meslek seçiminde mezun olan öğrencilere göre daha rasyonel davranıp bilinçli meslek tercihi yapmışlardır.

Öğrencilerin bu bölümü tercih ederken BESYO istihdam alanlarını bilme durumları mezun ve okuyan öğrencilere göre farklılık göstermektedir. Okuyan öğrencilerin mesleğinin istihdam alanlarını bilme düzeyleri, mezun öğrencilere göre fazladır ve bilgili olma durumu okuyan öğrencilerin mesleki anlamda daha seçici olmalarının sonucudur. Bir mesleğin rasyonel seçimi, o mesleğin ve o meslekle ilgili istihdam alanlarının tam olarak bilinmesiyle mümkün olacaktır. Okuyan ve mezun

öğrencilerin, BESYO hakkında eksik ya da hiç olmayan bilgi ile BESYO Bölümü'nü tercih ettikleri göstermektedir.

“Üniversiteyi tercih ederken istihdam ile ilgili bir bilgim yoktu” sorusuna öğrenciler %58 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir. Mezun ve okuyan öğrencilerin bölümü tercih ettiklerinde BESYO istihdam alanları hakkında bilgileriyle bölümü isteyerek tercih etmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı şu an yöneticilik bölümünde okuyan öğrencilerin meslek seçiminde mezun olan öğrencilere göre daha rasyonel davranıp bilinçli bir meslek tercihi yaptıkları sonucunu çıkarmaktadır. Bu sonuç; Bavlı'nın (2009) yılında yaptığı çalışma ile örtüşmektedir. O çalışmaya göre Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencileri %83 oranında “Spor Yöneticisi Olmak” için bölümü tercih etmişlerdir. Meslek seçimi kararının doğru ve yerinde olabilmesi için, kişinin ne istediğini ve neleri yapabileceğini iyi bilmesi gerekmektedir. Üniversite eğitiminde bilinçli meslek seçimi; mesleği bilmek, mesleğin istihdam alanlarını bilmek anlamına gelir ve kariyerin üniversite eğitiminden başlayacağı anlamını taşır.

Günümüzde şu an Türkiye’de BESYO bölüm sayısının ihtiyaçtan fazla olması ve her yıl ihtiyaçtan fazla mezun verilmesi Yıldız ve Özdağ’ın (2008) çalışmasında haklı olarak vurguladıkları gibi “öğrenci girdisi ile istihdam durumu arasında orantısızlık” oluşturacağı gerçeği ile bilinçli meslek seçimi konusunda öğrencilerin daha fazla yönlendirilmesi ve BESYO Bölümlerine bu öğrencilerden makul sayılarda alınmasını gerektirmektedir.

Bu sonuçtan; mezun ve okuyan öğrencilerin bu meslekteki ve istihdam alanları konusunda yeterince bilgilerinin olmaması yapılan seçme sınavlarında BESYO bünyesinde bulunan öğretmenlik veya antrenörlük bölümlerinden biri olmazsa Spor Yöneticiliği Bölümü’ne girmek istedikleri anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar Alpaslan ve Kırıcıgil’in (2005) yılında Ankara Üniversitesi BESYO öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçlarıyla uyuşmamaktadır. O araştırmada araştırmaya katılan öğrencilerin %74’ü okuduğu bölümü birinci olarak tercih etmiş ve bölümünden memnunken %23’ü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünü birinci öncelik olarak tercih etmiş fakat o bölümü kazanamadığı için bir başka bölüme yerleştirilmiştir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İstihdam edilebilirlik kavramı bireyin iş hayatında ki çalışmasını göstermemekle birlikte bir işi sahiplenebilme ile kolay derecede ifade etmek zordur. Spor dalın da mezun olan öğrencilerin daha fazla kendi sahaları dışındaki mesleklerde çalıştığı görülmektedir. İstihdam edilebilirlik karşılıklı münasebete bağlı olduğu için, yalnızca mezun olanların gereksinimlerini işverenlerin anlaması değil, aynı zamanda mezunların kullanışlılığını sürdürebilme ve işi yerine getirebilme halleri ile de alakalıdır. Gereksinim duyulan kabiliyeti tespit etmek önemlidir ve aynı ölçüde bu gereksinimlerin muhtevasının belirlenmesi de önemli bir olgudur. Üniversiteler mezun ettikleri öğrencileri tüm yüksek nitelikler ile donatsa bile, onlar bu nitelikleri kullanacak bir işe girmedikçe özelliklerini yansıtamayacakları yadsınamaz bir gerçektir.

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

Türkiye'deki özel ve kamu kesimindeki spor kuruluşlarının ilgili alanlarından mezun olan tüm öğrenciler uzmanlık sahalarında tam kapasiteyle istihdam edilmediği ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleği dışındaki alanların da Pedagojik Formasyon kurslarının büyük ilgi göstermesi bunun sonuçlarından biri olabilir. Bir mesleğe dair bakış açısının, bu yöndeki seçimlerin ve gelecekteki projelerin, öngörülen mesleğin iş bulma potansiyeli değerlendirildiği yükseköğretim siyaseti oluşturulurken dikkate alınması gereken önemli bir nokta olduğu unutulmamalıdır.

Üniversite mezunlarının atıl, boş gezer durumlarından kurtulması için istihdamda sertifikasyon sistemine geçilmelidir. Bunun için de başka üniversitelerden tamamlayıcı eksik kabul edilen disiplinlerden gereken fark dersler aldırılarak Türkiye'deki nitelikli istihdam açığını giderici önemli bir görevi üstlenmesi planlanabilir. Kurulan spor okullarının ve mezun miktarının bölümlerle orantılı bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Bunların dışında;

- Tesisleşme olduğunda kitle sporunun bu şehirlerde yaygınlaşmasını sağlayacak ve çeşitli branşlardaki spor kültürleşmesini, sporların toplumsal yaygınlığını arttırarak doğal bir sonuç olarak da spora olan taleple birlikte spor meslek uzmanı ihtiyacı artacaktır
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın ihtiyacı kadar Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni istihdam etmesi gereklidir.
- Anadolu şehirlerindeki işsizlik sorunları için de spor tesislerinin sayısını arttırmak kısa vadedeki çözümlerden biri olarak görünmektedir.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın üniversitelerin sporla ilgili bölümlerinden mezun olanlarına öncelik tanınması gerekmektedir.
- Eczane açabilmek için eczacılık okumak gerekiyorsa; egzersiz, spor ve fiziksel aktivite ile ilgili bir işyeri açabilmek ve buralarda çalışabilmek için de spor bilimleri fakültesi ve benzeri programları bitirmek mezun olmak ön şart olmak zorundadır.

KAYNAKLAR

- Alpaslan T, Kılıçgil E. Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu öğrencilerinin sosyo kültürel yapı-meslek seçimi ilişkisi, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 2005;3(1):65-69
- Anafarta N. Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2001;2,1-17.
- Ardahan F. Sektör odaklı eğitim anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde 706 okuyan ve mezun öğrencilerinin bölüm tercihi ve aldıkları eğitim ile ilgili düşüncelerinin değerlendirilmesi Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2010.
- Aren S. İstihdam, Para ve İktisadi Politika. 9. Baskı. Ankara, Savaş Yayınları 1989;30-45.
- Arthur MB, Rousseau DM. (Eds) The Boundaryless Career: a new employment principle for a new organisational era (New York: Oxford University Press).1996
- Asford SJ, Taylor MS. Adaptation to Work Transitions: An Integrative Approach. Research in Personnel and Human Resources Management 1990;8,1-39.
- Ataçocuğu M.Ş. ve M. K. Zelyurt. Spor Bilimleri Fakülteleri Mezunlarının İşsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi 2017;(1):70-97.
- Ataman BC. İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 1998;53(1):59-72.
- Baltaş A. Öğrenme ve Sınavlarda Üstün Başarı. İstanbul, Remzi Kitapevi.1993;15-20.
- Bavlı Ö. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin spora başlama, bölümü seçme nedenleri ve geleceğe yönelik beklentilerinin incelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 2009;3(3):23-32
- Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. (3rd edn.) Chicago: IL. The University of Chicago Press. 1993.
- Bennett N, Dunne E, Carre C. Patterns of Core and Generic Skill Provision in Higher Education. Higher Education 1999;37:71-93.
- Berntson E, Sverke M, Marklund S. Predicting Perceived Employability: HumanCapital or Labour Market Opportunities? Economic and Industrial Democracy 2006;27(2):223-244.
- Bilgen H. Gençlik Merkezinde Yürütülen Kurslara Katılan Gençlerin İletişim Becerisi ve Sosyal Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

- (Ankara Yenimahalle örneği), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Yüksek Lisans Tezi, 2014; 35-59.
- Bocutoğlu E. Karşılaştırmalı Makro İktisat: Teoriler ve Politikalar. 2. Baskı Trabzon: Derya Kitabevi. 2005;48-65
- Bocutoğlu E. İktisadi Düşünceler Tarihi. Trabzon: Murathan Yayınevi. 2012;113-135
- Brown P,Hesketh AJ. The Mismanagement of Talent: employability and jobs in the knowledge-based economy (Oxford: Oxford University Press). 2004
- Chan D. Understanding Adaptation to Changes in the Work Environment: Integrating Individual Difference and Learning Perspectives. Research in Personnel and Human Resources Management. Stanford, CT. JAI Press 2000;18:1-42.
- Çınar V, Sanioğlu A. Farklı Branşlardaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2004;11,261-270.
- Çoban A. Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Ve Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Eğitim Fakültesi Dergisi 2005;6(10):39- 54.
- David PA. Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth. New Zealand: A Research Report for the New Zealand Treasury 2001;63-65
- Demirci N. Spor Yönetimi ve Organizasyonu. İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1986;13-18
- Doeringer PB, Piore MJ. Internal Labour Market and Manpower Analysis. Lexington. MA: Lexington Books. 1971;1-2.
- Ersen E, Kale R. Beden Eğitimi ve Spor Bilimlerine Giriş. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2003;42-48
- Fisunoğlu M, Tan BK. Keynes Devrimi ve Keynesyen İktisat. Ekonomik Yaklaşım, 2009, 20, 70, 31-66.
- Fişek K. Türkiye'de Spor Yönetimi: Tarih, Yapı ve Sorunlar, DAS Yönetim: Devlet, İktidar ve Bürokrasinin Marksist Analizi, Çev: Levent Demirelli-Recep Aydın, Nota Bene Yayınları, Ankara, 2016; 463- 64.
- Fugate M, Ashfort BE. Employability: The Construct, Its Dimensions and Applications. Academy of Management Proceedings, J1-J6. 2004.
- Gaspersz JBR, Ott M. Employability : Lastig maar noodzakelijk. In-, Door- &Uitstroom van Personeel,1996.

- Güzel T. Eğitim ve Gelişme, Cengiz Demir (Ed.). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar İçinde. Ankara:Nobel Yayınları. 2005;113-117
- Hall DT, Mirvis PH. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. Journal of Vocational Behavior 1995;47,269-289.
- Hiçyılmaz E. Sporda Batılaşma Hareketi. İstanbul, Gözetin Kitapevi.1983;42-48
- Hillage J, Pollard E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. London: DfEE, 1998.
- Hinton C. The Relationship between Employability and Hope, College of Education, 2012, 27.
- ILO. Key Indicators of the Labour Market (KILM) fourth edition, 2006 <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm>(14.06.2019)
- Işık E. Üniversite Öğrencilerinin İdeallerindeki İşe Yönelmelerine Engel Olduğunu Düşündükleri İşlevsel Olmayan Kariyer İnançları, TSA, 2013; 363-76.
- Karaküçük S. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları. Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Alanı. Ankara.1991
- Kara B. Master ve doktoralı işsizler artıyor, 2019 <http://www.gazetevatan.com/master-ve-doktorali-issizler-artiyor-858917-pazar-vatan>, Erişim Tarihi : 12.12.2018
- Knight PT, Yorke M. Learning, Curriculum and Employability in Higher Education. Routledge Falmer, London. 2004.
- Kuzgun Y. Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. 2003;63-68
- Law W, Watts AG. Schools, Careers and Community. Church Information Office, London. 1997
- London M, Smither JW. Career-Related Continuous Learning: Defining the Construct and Mapping the Process. Research in Human Resources Management 1999,17, 81-121.
- MEB [Milli Eğitim Bakanlığı]. İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders içi ve Ders Dışı Çalışma Rehberi, Milli Eğitim Temel Kanunu 1739 Sayılı Kanun Resmi Gazete 15574, 24 Haziran 1997, Ankara.
- MEB Personel, Beden Eğitimi Öğretmenliğinde Yıllara Göre Atama Sayıları, 2019 <http://www.mebpersonel.com/m/ogretmen-atamaları/beden-egitimi-ogretmenliginde-yillara-gore-atama-sayilari-h224490.html>. Erişim Tarihi : 12.12.2018

- Meijers, F. The Development of Career Identity. *International Journal for Advancement of Counseling* 1998;20,191-207.
- McCart AT, Rohrbaugh J. Managerial Openness to Change and the Introduction of GDSS: Explaining Initial Success and Failure in Decision Conferencing. *Organization Science* 1995;5,569-584.
- McQuaid RW, Lindsay C. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 2005;42 (2):197-219.
- McCash P. We're All Career Researches Now: Breaking Open Career Education DOTS. *British Journal of Guidance and Counselling* 2006;4(4):430-490.
- Moreland N. Entrepreneurship and higher education: an employability perspective. York: ESECT/Higher Education Academy. Available at: 2006 http://www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/tla/employability/id461_entrepreneurship_and_higher_education_341.pdf(24.04.2019)
- Murat S. Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı. İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No:73. 2007; 38-49
- Mütevellioglu Nergis ve Işık Sayım, Türkiye'de Neoliberal Dönüşümün Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm içinde. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, 159-204.
- OECD, Employment Outlook.2009
- Özakça İ. İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Genel ve Mesleki Ortaöğretim Kurumlarına Yönelmelerini Etkileyen Faktörler (Çanakkale İli Örneği). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale. 2008;13-35
- Paya M. Makro İktisat. (3. Baskı) İstanbul, Filiz Kitabevi. 2007; 95-105
- Peck J, Theodore N. Beyond Employability. *Cambridge Journal of Economics* 2004;24,729-749.
- Polat S. Pedagojik Formasyon Sertifika Programı ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, e *International Journal Of Education Research* 2013;4(2):48-60.
- Pool LD, Sewell P. The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training* 2007;49(4):277-289.
- Pulur A, Tamer K. Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri. Ankara, Kozan Ofset Matbaa. 2001;55-60

- Rothwell GR, Baldwin JN. Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing, *Review of Public Personnel Administration*, 2006, 26: 216-244.
- Salman UA. Diplomalı İşsizler Ordusu, 2019 <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/diplomalı-issizler-ordusu>. Erişim Tarihi : 12.12.2018.
- Sarıkaya T, Khorshid L. Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: üniversite öğrencilerinin meslek seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 2009;7(2):42-46 .
- Seçer B. Eksik İstihdam, Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma, İzmir, Altın Nokta Yayınevi, 2013;48-52
- Scheier MF, Carver CS. Effect of Optimism on Psychological and Physical Well-being: Theoretical Overview and Empirical Update. *Cognitive Therapy and Research* 1992;16, 201-228.
- Sıvacı S. Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğrencilerinin Matematik Alan ve Meslek Bilgisi Yeterlilikleri İle Derse Yönelik Tutumları, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, Doktora Tezi, 2003;13-35
- Sunay H. Spor Yönetimi. Ankara, Gazi Kitapevi. 2009;42-46
- Stokes DT. Managing Your I. S. Career Coping with Change at the Top. *Information Systems Management* 1996;13(1):76-78.
- Şimşek MŞ, Öge HS. İnsan Kaynakları Yönetimi (2. Baskı). Ankara, Nobel Yayınları. 2009; 43-48
- Tan H. Psikolojik Danışma ve Rehberlik. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları. 1992;43-45.
- Türk Eğitim Sen, Cumhuriyetimizin 100. Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz, Ankara 2010 https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_basili/176.pdf (13.06.2019)
- Türkiye İstatistik Kurumu. (TÜİK) Hanehalkı İş Gücü Araştırması Veritabanı. <http://www.tuik.gov.tr/iscucu/Basla1.doc>. Temmuz 2007.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, 2017 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (16 Ocak 2019).
- Tunç M. Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1998;1-2.
- Tharenau P. Explanations of Managerial Career Advancement. *Avustralian Psychologist* 1997;32,19-28.

- Uryan B. Toplam Kalite Yönetimi ,Mevzuat Dergisi, Yıl: 5,Sayı 55,2002 <https://www.mevzuatdergisi.com/2002/07a/02.htm>.Erişim Tarihi: 06.05.2019
- Uysal D. Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikaları, Türkiye Ekonomisi Makro Ekonomik Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ed: Ahmet AY. Konya: Çizgi Kitapevi. 2007.
- Yanikkerem E, Altınparmak S, Karadeniz G. Gençlerin meslek seçimini Etkileyen faktörler ve benlik saygıları, Nursing Forum Dergisi 2004;7(2):2004;63-65.
- Yeşilyaprak, B. Eğitimde Rehberlik Hizmetleri. Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.2003; 47-49.
- Yetim AA. Başarılı Bir Spor Yöneticisinin Özellikleri. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 1992,8(1), 14.
- Yıldız SM. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında İnsan Kaynaklarının Eğitim Hizmetleri Kalitesine Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. İstanbul 2005;35-38.
- Yıldız SM. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Hizmetleri Kalitesini Etkileyen Faktörler. Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi 2007;15(1):451462.
- Yıldız SM. Beden eğitimi ve spor öğretimi veren yükseköğretim kurumları ve istihdam durumları. Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi 2008;16(2):651-656.
- Yıldız SM, Özdağ S, Yaman Ç. Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumları ve İstihdam Durumlarına Yönelik Öğrenci Algılamaları. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2008;5(2):1-10.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Erdal UZAR

Doğum Yeri: Uşak

Doğum Tarihi: 15/02/1974

Medeni Hali: Evli

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl):

- Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü 1993–2000
- Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı 2002-*2019

Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl:-

- Kırıkkale Final Dershanesi 2004–2005
- Ankara Açı Dershanesi 2005–2013
- Ankara Pınar Eğitim Kurumu Pınar Koleji 2013–2016
- Türkiye Kömür İşletmeleri Eğitim Dairesi Memur 2016-2017
- Cumhurbaşkanlığı Memur 2017–2019

E-posta: erdaluzar1974@gmail.com