



Optimal Zenith Spor Bilimleri Dergisi

Journal of Optimal Zenith Sport Science

E-ISSN: 3023-8005 DOI: 10.5281/zenodo.15385931

Optimal Zenith Spor Bilimleri Dergisi, Mayıs 2025 2(1):1-15

**Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Öğrencilerinin İstihdamı
ve İstihdam Sorunları**

**Employment and Employment Problems of Students of Higher Education
Institutions**

Doç. Dr. Yaşar BARUT¹, Erdal UZAR²

¹ Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Türkiye, ybarut@omu.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-1602-2477

² Türkiye kömür işletmeleri, Türkiye, erdaluzar1974@gmail.com,
ORCID: 0009-0001-0785-0820

MAKALE BİLGİSİ/ARTICLE INFORMATION

Makale Türü/Article Types: Bilimsel Araştırma

Geliş Tarihi/Received: 05 Ocak / January 2025

Kabul Tarihi/Accepted: 10 Ocak / January 2025

Yıl/Year:2025 Cilt/Volume:2 Sayı/Issue:1 Sayfa/Pages: 1-15

Atıf/Cite as: BARUT, Y., & UZAR, E. “Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Öğrencilerinin
İstihdamı ve İstihdam Sorunları” Optimal Zenith Spor Bilimleri Dergisi, 2(1), May 2025: 1-15

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Yapılan “Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim
Kurumları Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Sorunları” başlıklı bu çalışmada
Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında
uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur.

Bu Makale 19 Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim
Dalında Yayımlanan, Yaşar BARUT Danışmanlığında Yürütülen Yüksek Lisans Tezinden
Üretilmiştir.

Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Sorunları

Öz

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 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. 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. 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

Employment and Employment Problems of Students of Higher Education Institutions

Abstract

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. 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. 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. 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.

Keywords: Employment; employability, physical education, sports

Giriş

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 düşünciyi 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.

İktisadi ve sosyal gelişmenin olması için gerekli özelliklere sahip insan gücünün yetişmesinde eğitim önemli bir yere sahiptir. Eğitim, bireyin bilgi ve beceri kazanmasını sağladığı gibi, sosyal açıdan da üretken bireylerin yetişmesine katkıda bulunur. Modern toplumlarda nicelikli insan gücünden çok nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç, eğitimin önemini daha da artırmıştır. Günümüz dünyasında, eğitilmiş, neyi niçin yapması gerektiğinin bilincinde olan nitelikli işgücü, ekonomik ve sosyal kalkınmanın temel dinamiklerinden biri haline gelmiştir. İş hayatında hem işverenlerin hem de çalışanların beklentileri, teknolojik gelişmeler ve toplumsal dönüşümler doğrultusunda sürekli değişmektedir. Bu değişim süreci, firma-çalışan ilişkilerinde geleneksel davranış biçimlerinin geçerliliğini yitirmesine yol açarken, çalışanlardan daha fazla yetkinlik, esneklik ve yeniliklere uyum sağlama becerisi beklenmektedir.

Küreselleşmenin ve hızlı teknolojik gelişmelerin etkisiyle, iş dünyasındaki yönetim anlayışları da önemli değişimlere uğramaktadır. Bu değişimler, örgütlerin hem çevrelerindeki diğer örgütlerle hem de çalışanlarıyla olan ilişkilerini yeniden düzenlemelerini zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda yaşanan sektörel daralmalar, kurumsal yeniden yapılanma süreçleri ve iş piyasalarındaki dönüşümler, istihdam ve iş güvencesi konularını daha hassas ve önemli hale getirmiştir. İş dünyasında meydana gelen bu değişimler, "istihdam edilebilirlik" kavramının literatürde öne çıkmasına neden olmuştur. İstihdam edilebilirlik, bireylerin iş bulma, işte kalma ve kariyerlerinde ilerleyebilme kapasitelerini ifade eden, dinamik bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından mezun olan bireylerin iş piyasasında karşılaştıkları istihdam sorunlarının anlaşılması büyük bir önem taşımaktadır. Spor alanında eğitim alan bireylerin, mesleki bilgi ve becerilerine rağmen iş

bulmada yaşadıkları zorluklar, sektörün yapısal özellikleri, istihdam olanaklarının sınırlılığı ve mesleki statü algısıyla yakından ilişkilidir.

Bu araştırmanın amacı, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları öğrencilerinin istihdam durumlarını, karşılaştıkları temel istihdam sorunlarını ve bu sorunların olası nedenlerini ortaya koyarak, çözüm önerileri geliştirmektir.

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 yöneltmek topluma kamu desteği vermektedirler. Bu hizmetler için kar öngörülmesi 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, konfederasyonlar, 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, Millî 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 yönlendirilmektedir. Spor okulları, spor kulüpleri ile iletişim içinde faaliyetlerini devam ettirmektedir. Spor okullarındaki profesyonel sporcu adayları beraberinde spor kulüplerinde oynayan lisans oyuncularıdır. 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.

Spor Bilimleri Fakültesi İstihdamı

İşgücü verilerinde Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş) 2016'da %17'den, 4,4 puan yükselmeye 2017'de %21,4'e çıkmıştır. (TÜİK, 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 etkidir (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.

Spor Bilimleri Fakültesi 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,
- Millî 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/>)

Spor Bilimleri Fakültesi 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 kalan 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 aranan sürede vazgeçilmiş olan gelir ile kıyaslanmaktadır (Ataman, 1998). Ataıoçu 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 neredeyse 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 noktalar. 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 (Ataıoçu 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. (Ataıoçu 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 hükümle "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 belirtilmiştir. 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 alarak 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 konularda 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 kabullenenecektir. 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).

Yöntem

Yapılan "Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Sorunları" başlıklı bu çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur.

Araştırmanın Evreni

Çalışmanın evrenini ülkemizdeki spor bilimleri alanında eğitim veren yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır.

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.

Veri Toplama Araçları

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 kazandıracağını 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. Taşımış olduğum özellikler işverenlerin aradığı özelliklerdir. Üniversiteyi bitirdiğimde, özel sektörde iş bulma imkânım yüksektir. Üniversiteyi bitirdiğimde, devlet veya kamuda iş bulma

imkânım 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.

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 Millî Eğitim Bakanlığı Personel istatistik verilerinden faydalanılmıştır.

İstatistiki Analizi

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

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

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	Kararsızım	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 bilgim 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
	%	1,60	8,50	26,90	29,10	33,90

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

Tartışma

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 yoğunlaşılması. 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 imkânım yüksektir” sorusunun %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)’nın 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 gözüktü de uzun vadede federasyonları nitelsiz 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 birbirlerinin 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 kazandıracığını 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 yaratılamamasının 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 Eğitiminden 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 Eğitiminden 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 Öğretmenliğinden 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 Millî Eğitim Bakanlığı ile YÖK koordinasyon içinde olmalıdır. İhtiyaçtan fazla aynı bölüm açılmamalıdır. BESYO’nun her bölümü her yerde açılmamalıdır. İhtiyaca binaen bir ya da iki bölüm açılabilir. İhtiyaçtan fazla öğrenci alınmamalıdır. Ara eleman için Millî 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 istihdam 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 imkânım yüksektir” sorusun %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 (Yanıkkerem 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 o 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 bilğim yoktu” sorusuna öğrenciler %58 oranında katıldıklarını belirtmişlerdir. Mezun ve okuyan öğrencilerin bölümü tercih ettiklerinde BESYO istihdam alanları hakkında bilgili olmalarıyla 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.

Sonuç ve Öneriler

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 mühimdir 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 gelenek 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
- Millî 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.

Kaynakça

- Alpaslan, T., & Kılıçgil, E. (2005). Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu öğrencilerinin sosyo kültürel yapı-meslek seçimi ilişkisi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 65-69.
- Ataçocuğu, M. Ş., & Zelyurt, M. K. (2017). Spor Bilimleri Fakülteleri mezunlarının işsizlik deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (1), 70-97.
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(1), 59-72.
- Bavlı, Ö. (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin spora başlama, bölümü seçme nedenleri ve geleceğe yönelik beklentilerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 23-32.
- Fişek, K. (2016). Türkiye'de spor yönetimi: Tarih, yapı ve sorunlar. In L. Demirelli & R. Aydın (Çev.), *DAS Yönetim: Devlet, İktidar ve Bürokrasinin Marksist Analizi* (ss. 463-464). Nota Bene Yayınları.
- Hiçyılmaz, E. (1983). *Sporda Batılma Hareketi* (ss. 42-48). İstanbul: Gözeten Kitapevi.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment (DfEE).
- International Labour Organization. (2006). *Key indicators of the labour market* (4th ed.). Retrieved June 14, 2019, from <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm>
- Işık, E. (2013). Üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi (TSA)*, 363-376.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1997). İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders içi ve Ders Dışı Çalışma Rehberi. *Resmî Gazete (Sayı: 15574)*, 24 Haziran 1997.
- Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenliğinde yıllara göre atama sayıları*. Retrieved December 12, 2018, from <http://www.mebpersonel.com/m/ogretmen-atamaları/beden-egitimi-ogretmenliginde-yillara-gore-atama-sayilari-h224490.html>
- Mütevellioğlu, N., & Sayım, I. (2009). Türkiye'de neoliberal dönüşümün emek piyasası üzerindeki etkileri. In *Küreselleşme, kriz ve Türkiye'de neoliberal dönüşüm* (ss. 159-204). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2009). *Employment outlook 2009*. OECD Publishing.
- Polat, S. (2013). Pedagojik formasyon sertifika programı ve eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi. *e-International Journal of Educational Research*, 4(2), 48-60.
- Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 42-46.
- Seçer, B. (2013). Eksik istihdam, öncülleri, sonuçları ve nitel bir araştırma (ss. 48-52). İzmir: Altın Nokta Yayınevi.
- Yanikkerem, E., Altınparmak, S., & Karadeniz, G. (2004). Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler ve benlik saygıları. *Nursing Forum Dergisi*, 7(2), 63-65.
- Yetim, A. A. (1992). Başarılı bir spor yöneticisinin özellikleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 14.
- Yıldız, S. M. (2008). Beden eğitimi ve spor öğretimi veren yükseköğretim kurumları ve istihdam durumları. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 651-656.
- Yıldız, S. M., Özdağ, S., & Yaman, Ç. (2008). Beden eğitimi ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları ve istihdam durumlarına yönelik öğrenci algılamaları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-10.