

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŐTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 77 Nisan 2021 & Volume: 14 Issue: 77 April 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

SPOR YÖNETİCİSİ ADAYLARININ GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGILARININ FARKLI DEĞİŐKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

ANALYSIS OF FUTURE EMPLOYABILITY PERCEPTIONS OF SPORTS MANAGER CANDIDATES ACCORDING TO DIFFERENT VARIABLES

Alpaslan Baki ERTEKİN*

Öz

Bu araştırmanın amacı spor yöneticiliği eğitimi veren kurumlarda öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının çeşitli değişkenlerine göre gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmektir. Araştırmanın çalışma gurubunu; İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nde öğrenim gören 48 erkek, 37 kadın olmak üzere toplam 85 öğrenci gönüllü katılım göstererek oluşturulmuŐtur. Araştırmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formunu yanı sıra, Gunawan ve ark., (2019) tarafından geliŐtirilen, Alkın ve ark. (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEO) kullanılmıŐtır. Veriler SPSS 20.0 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesinin anlaşılmasından sonra analizlerde T-testi ve ANOVA uygulanmıŐtur. Gruplar arasındaki farklılık Tukey testi ile analiz edilmiştir. Araştırmada anlamlılık değeri 0.05 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; spor yöneticisi adaylarının istihdam edilebilir algılarının çeşitli deęiŐkenlere göre farklılık gösterdiği, onların eğitimlerine devam ederken sektör içerisinde çalışmalarının avantaj olduğu ve spor yöneticiliği eğitimi veren kurumların son sınıftaki öğrencilere sektör hakkında derslerin zenginleŐtirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor Yöneticiliği, İstihdam Edilebilirlik, İstihdam Edilebilirlik Algısı.

Abstract

The purpose of this study is to determine the differences between future employability perceptions according to various variables of sports manager candidates who study in sports management training institutions. The study group of the research; A total of 85 students, 48 male and 37 female, studying in the Department of Sports Management of the School of Physical Education and Sports at Istanbul Gelişim University, were formed by voluntary participation. As a data collection tool in research; In addition to the personal information form, developed by Gunawan et al. (2019), Alkın et al. (2020), the Perceived Future Employability Scale (PFES) adapted into Turkish was used. The data were analyzed in SPSS 20.0 package program. After the normal distribution of the data was understood, T-test and ANOVA were applied in the analyzes. The difference between the groups was analyzed with the Tukey test. The significance value in the study was determined as 0.05. As a result of the research; It was concluded that the employable perceptions of the sports manager candidates differ according to various variables, that they have an advantage to work in the sector while continuing their education, and that the institutions providing sports management training should enrich the courses about the sector to the senior students.

Keywords: Sports Management, Employability, Perception of Employability .

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Spor Yöneticiliği Bölümü, ORCID: 0000-0001-6826-2478, aabertekin@gmail.com



1. Giriş

Değişimin günlük bir gerçeklik olduğu küresel rekabetçi bilgi ekonomimizde, istihdam edilebilirliğin önemi genellikle politikacılar ya da akademisyenler tarafından kabul görmektedir (Peeters ve ark. 2019, 80). Çeşitli araştırmalarda istihdam edilebilirliğin ürün ve hizmet pazarlarının küreselleşmesi ve beceriye dayalı teknolojik değişim tarafından tehdit edildiğini göstermektedir (Geishecker, 2006, 961; Gerards ve ark., 2014, 953). İstihdam edilebilirlik kavramı 21. Yüzyıl başlarında ilk kez kullanılmış ve istihdam edilebilir bireyleri işsiz olan bireylerden ayıran bir kavram olarak ortaya çıkmış olup (Gazier, 1998, 3; Alkın ve ark., 2020, 35) günümüzde de işveren ve işçi arasındaki sözde yeni bir anlaşmanın temel parçası haline gelmiştir (Whang ve Tsai, 2014, 127). Bu kavram birçok farklı şekilde tanımlansa da sıklıkla tanımlanan şekiller birbiriyle ilişkilidir (Römogens ve ark., 2019). Bazı araştırmacılar bu kavramın karmaşık ve çok boyutlu olduğu konusunda aynı fikirdedir ve bu kavramı tanımlarken basit bir şekilde tanımlama yapmak gerektiğini uyarırlar (Tymon, 2013, 842). Hugh-Jones, Sutherland, and Cross (2006) bu karmaşıklığın işveren, öğrenci ve yüksek eğitim kurumları olmak üzere üç perspektiften görülebileceğini öne sürmüşlerdir (Tymon, 2013, 845). Yorke (2006) istihdam edilebilirlik kavramını; mezun bireylerin kendilerine, işgücüne, topluma ve ekonomiye yarar sağlayan seçtikleri mesleklerde iş bulma ve başarılı olma olasılıklarını artıran bir dizi başarı-beceri, anlayış ve kişisel nitelikler olarak tanımlamıştır. İstihdam edilebilirlik kavramı ile genel bir tanım yapmak gerekirse bireylerin istihdamı elde etme ve bunu devam ettirme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Hillage ve Pollard, 1998, 2; Sanders ve Grip, 2004, 76; Alkın ve ark., 2020, 34). Son yıllarda istihdam edilebilirlik kavramı yetkinliklerin optimal kullanımı aracılığıyla işin devamlı surette yerine getirilmesi, edinilmesi veya yaratılması olarak tanımlanmaktadır. Bu yetkinlikler bireyin herhangi bir iş içerisinde çeşitli görevleri ve sorumlulukları yeterli bir şekilde yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve yeteneklere; ayrıca bu bireyin iç ve dış piyasadaki değişikliklere uyum göstermesini ifade etmektedir (Whang ve Tsai, 2014, 129).

Algılanan istihdam edilebilirlik; bireyin kendi özelliklerine göre iş bulabilme algısı, kolay bir şekilde iş bulabileceğini düşünmesidir (Özçelik Bozkurt ve Özkoç, 2019, 268). Bir başka deyişle çalışanların mevcut işgücü piyasasında kendileri için yaratılan iş fırsatları ile ilgili algılarıdır (Broeck ve ark., 2014, 1906). Algılanan istihdam edilebilirliğinin tanımlarına bakıldığında bireyin bir işi olsa da olmasa da iş bulabileceğine değinilmekte olup, işe sahip olunmasa da buna dair olumsuzlukları ortadan kaldırmaktadır (Orçanlı ve ark., 2019, 40). Algılanan istihdam edilebilirlik, çalışanların çalışma alanları içerisindeki iş fırsatları ile ilgili subjektif değerlendirmeleridir. Bu kavram iş güvencesi ile karıştırılmamalıdır. İstihdam edilebilirlik algısı yüksek olan bireylerin kendisini güvende hissetmek ile beraber çevresel koşullara karşı bağımsız hareket edebilmektedir (Özçelik Bozkurt, 2018, 33).

Türkiye’de üniversiteden mezun olduktan sonra iş bulamayıp ya da üniversitede eğitim aldığı alan dışında başka bir iş ile uğraşan fazlasıyla insan bulunmaktadır (Alkın ve ark., 2020, 35). Özellikle günümüzde sporun toplum nezdinde kabul edilebilir olduğu bir dönemde bu alanda eğitim almış üniversite mezunlarının spor sektöründeki istihdamı önemli bir konudur (Taşmektepligil ve ark. 2009, 102). Ülkemizde sürekli gelişim gösteren ve de değişmekte olan spor anlayışı ile birlikte spor yönetimi de son derece büyük önem kazanmıştır (Donuk, 2005, 12). Dünyada hizmet, ürün ve organizasyon anlamında kaliteli ve geniş çaplı bir endüstri durumuna dönüşmesi, etkili ve başarılı bir spor yönetimi ihtiyacı, spor yöneticilerini önemli kılmaktadır (Kurtipek ve Güngör, 2018, 160). Son senelerde gerek yerel yönetimlerde gerekse de özel işletmeler sayesinde spor tesisleri sayısında bir artış söz konusudur. Fakat incelendiğinde bu kurumların idareci kadrolarında spor ve spor yönetimi eğitimi almamış kişilerin görev aldığı görülmektedir. Yaşadığımız bu yüzyılda spor yöneticiliği bir meslek olarak kabul edilmekte ve sporun coşku, istek ve taraftarlıkla yönetilemeyeceği bilinmektedir. Dolayısıyla spor alanında görev alacak spor yöneticilerinin bilgi, beceri, tecrübe ve tabi ki spor yöneticiliği alanında eğitim almış kişilerden istihdam edilmesi gerekmektedir (Donuk, 2005, 16). Bu noktadan hareketler, spor yöneticilerinin spor sektöründeki bu derece önemi onların gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının belirlenmesi gerektiğini ortaya koyması düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarının spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören bireylerin çeşitli değişkenlerine göre gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmektir.



2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada sosyal bilimler alanında kullanılan nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama yöntemine göre de anket çalışması yapılmıştır.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor yöneticiliği Bölümü'nde öğrenim gören 48 erkek (%56,5) ve 37 kadın (%43,5) olmak üzere toplam 85 öğrenciden oluşmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, katılımcıların cinsiyet, yaş, sınıf gibi demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla oluşturulmuştur.

2.3.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGİEÖ)

AGİEÖ, Gunawan ve ark., (2019) tarafından genç yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını ölçmek için geliştirilmiş, Alkın ve ark., (2020) tarafından da Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. AGİEÖ, 24 madde, 6 alt boyut, 6'lı likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 6-kesinlikle katılıyorum) tipinden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puan yükseldikçe genç bireylerin iş ve çalışma yaşamına hazır ve kendi kariyer planlamasına ve geleceğine dair görüşleri olumlu olarak değerlendirilir.

Alt boyutlar şunlardır;

- Algılanan gelecekteki iletişim ağı (AGİA),
- Algılanan gelecekteki deneyimler (AGD),
- Algılanan gelecekteki kişisel özellikler (AGKÖ),
- Eğitim kurumlarının beklenen itibarı (EKBİ),
- Algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi (AGİGPB),
- Algılanan gelecekteki beceriler (AGB)

Ölçeğin hesaplanan iç tutarlık katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır (Alkın, 2020).

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma için toplanan veriler SPSS 20. Paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Aritmetik ortalama (\bar{x}), frekans (f), standart sapma ($s.s.$) istatistiki yöntem olarak kullanılmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kolmogrov-Smirnov testinde verilen normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır ($p>0.05$). Verilerin normal dağılım göstermesinin ardından analizler parametrik testler olan Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için ise Tukey testinden faydalanılmıştır. Analizler 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



3. Bulgular

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımları

| | | f | % |
|-------------------------------------|---------------|----|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 48 | 56,5 |
| | Kadın | 37 | 43,5 |
| | Toplam | 85 | 100,0 |
| Yaş | 18-21 | 44 | 51,8 |
| | 22-25 | 28 | 32,9 |
| | 26 ve üstü | 13 | 15,3 |
| | Toplam | 85 | 100,0 |
| Sınıf | 3.Sınıf | 50 | 55,3 |
| | 4.Sınıf | 35 | 44,7 |
| | Toplam | 85 | 100,0 |
| Akademik Not Ortalaması | 2.00 ve altı | 17 | 20,0 |
| | 2.01-3.00 | 42 | 49,4 |
| | 3.01-4.00 | 26 | 30,6 |
| | Toplam | 85 | 100,0 |
| Şu Anda Çalışma Durumu | Evet | 56 | 61,3 |
| | Hayır | 29 | 38,7 |
| | Toplam | 85 | 100,0 |
| Gelecekte Çalışmak İstenilen Sektör | Kamu | 39 | 45,9 |
| | Özel | 46 | 54,1 |
| | Toplam | 85 | 100,0 |

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerinin dağılımları yer almaktadır. Tablo göre; araştırmaya katılan katılımcıların %56,5’nin erkek, %43,5’inin ise kadın olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların %51,8’inin 18-21 yaş grubu arasında, %32,9’unun 22-25 yaş grubu arasında, %15,3’ünün ise 26 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin %55,3’ünün 3.sınıfta, %44,7’sinin ise 4.sınıfta olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin %20’sinin akademik not ortalamasının 2.00 ve altında, %49,4’ünün 2.01-3.00 arasında, %30,6’sının ise 3.01-4.00 arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin %61,3’nün öğrenime devam ederken çalışıyor olduğu, % 38,7’sinin ise çalışmadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin %45,9’unun gelecekte kamu sektöründe çalışma isteği bulunurken, %54,1’inin ise özel sektörde çalışma isteğinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Bireylerin Cinsiyetlerine Göre AGİEÖ Arasındaki T-testi Sonuçları

| | Erkek (N=48) | | Kadın (N=37) | | p |
|--------|--------------|------|--------------|------|-------|
| | Ort. | Ss | Ort. | Ss. | |
| AGİE | 4.42 | .81 | 4.45 | .85 | ,709 |
| AGİA | 4.17 | 1.10 | 4.18 | 1.17 | ,406 |
| AGD | 4.48 | 1.09 | 4.50 | 1.15 | ,774 |
| AGKÖ | 4.55 | .95 | 4.58 | 1.08 | ,400 |
| EKBİ | 4.48 | .90 | 4.44 | 1.05 | ,544 |
| AGİGPB | 4.36 | 1.07 | 4.30 | 1.02 | ,000* |
| AGB | 4.55 | .97 | 4.54 | 1.33 | ,645 |

Tablo 2’de araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkenlerine göre AGİEÖ alt boyutları arasındaki analiz sonuçları yer almaktadır. Bulgulara göre; bireylerin cinsiyetlerine göre AGİEÖ “algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05).



Tablo 3: Bireylerin Yaş Gruplarına Göre AGİEÖ Arasındaki ANOVA Sonuçları

| | 18-21 Yaş Arası (N = 44) | | 22-25 Yaş Arası (N = 28) | | 26 yaş ve üzeri (N = 13) | | F | p | Fark |
|--------|-----------------------------|------|-----------------------------|------|-----------------------------|------|-------|------|------|
| | Ort. | Ss. | Ort. | Ss. | Ort. | Ss. | | | |
| AGİE | 4.26 | 1.11 | 4.23 | 1.10 | 4.65 | .95 | 6,124 | ,000 | 1-3 |
| AGİA | 4.35 | 1.04 | 4.06 | 1.31 | 4.40 | 1.05 | 4,252 | ,035 | 1-3 |
| AGD | 4.64 | .79 | 4.30 | 1.47 | 4.55 | 1.23 | 5,771 | ,010 | 1-3 |
| AGKÖ | 4.22 | .75 | 4.26 | 1.34 | 4.54 | 1.21 | 3,478 | ,042 | 1-3 |
| EKBİ | 4.11 | .82 | 4.21 | 1.08 | 4.41 | .96 | 3,352 | ,040 | 1-3 |
| AGİGPB | 3.59 | .90 | 4.00 | 1.32 | 4.05 | 1.28 | 3,455 | ,044 | 1-3 |
| AGB | 4.20 | .82 | 4.32 | 1.38 | 4.45 | 1.34 | 5,749 | ,000 | 1-3 |

Tablo 3’de bireylerin yaş gruplarına göre AGİEÖ alt boyutları arasındaki farklılıkları saptamak için yapılan ANOVA sonuçları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde; analiz sonuçlarına göre Bireylerin AGİEÖ “algılanan gelecekteki iletişim ağı” ($p<0.05$), “algılanan gelecekteki deneyimler” ($p<0.05$), “algılanan gelecekteki kişisel özellikler” ($p<0.05$), “Eğitim kurumlarının beklenen itibarı” ($p<0.05$), “Algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi” ($p<0.05$), “Algılanan gelecekteki beceriler” ($p<0.05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4: Bireylerin Sınıflarına Göre AGİEÖ Arasındaki T-testi Sonuçları

| | 3.Sınıf (N=50) | | 4.Sınıf (N=35) | | p |
|--------|----------------|------|----------------|------|------|
| | Ort. | Ss. | Ort. | Ss. | |
| AGİE | 4.57 | .99 | 4.31 | .79 | ,535 |
| AGİA | 4.34 | 1.16 | 4.32 | 1.13 | ,426 |
| AGD | 4.60 | 1.07 | 4.59 | 1.05 | ,435 |
| AGKÖ | 4.76 | 1.05 | 4.74 | 1.01 | ,361 |
| EKBİ | 4.39 | 1.09 | 4.52 | .98 | ,022 |
| AGİGPB | 4.35 | 1.18 | 4.44 | 1.07 | ,010 |
| AGB | 4.77 | 1.15 | 4.45 | 1.05 | ,059 |

Tablo 4’de katılımcıların sınıflarına göre AGİEÖ alt boyutları arasındaki analiz sonuçları yer almaktadır. Bulgulara göre; bireylerin sınıf değişkenlerine göre AGİEÖ “Eğitim kurumlarının beklenen itibarı” ($p<0.05$) ve “Algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi” ($p<0.05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır.

Tablo 5: Bireylerin Çalışma Durumuna Göre AGİEÖ Arasındaki T-testi Sonuçları

| | Evet (N=50) | | Hayır (N=35) | | p |
|--------|-------------|------|--------------|------|-------|
| | Ort. | Ss. | Ort. | Ss. | |
| AGİE | 4,48 | ,86 | 4,42 | ,98 | ,356 |
| AGİA | 4,14 | 1,14 | 4,10 | 1,10 | ,458 |
| AGD | 4,56 | 1,07 | 4,40 | 1,03 | ,000* |
| AGKÖ | 4,52 | ,95 | 4,46 | ,99 | ,359 |
| EKBİ | 4,46 | ,98 | 4,43 | 1,01 | ,460 |
| AGİGPB | 4,33 | 1,08 | 4,28 | 1,07 | ,266 |
| AGB | 4,55 | 1,00 | 4,53 | ,91 | ,545 |

Tablo 5’te bireylerin üniversitede öğrenimlerine devam ederken çalışma durumlarına göre AGİEÖ alt boyutları arasındaki T-testi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre; öğrenimi devam ederken çalışıyor olma durumlarına göre AGİEÖ “algılanan gelecekteki deneyimler” ($p<0.05$) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.



Tablo 6: Bireylerin Çalışma İstedikleri Kurumlara Göre AGİEÖ Arasındaki T-testi Sonuçları

| | Özel (N=39) | | Kamu (N=46) | | p |
|--------|-------------|------|-------------|------|-------|
| | Ort. | Ss | Ort. | Ss. | |
| AGİE | 4.43 | .86 | 4.47 | .96 | ,685 |
| AGİA | 4.26 | 1.04 | 4.26 | 1.05 | ,547 |
| AGD | 4.53 | 1.08 | 4.50 | 1.10 | ,549 |
| AGKÖ | 4.56 | 1.02 | 4.69 | 1.03 | ,526 |
| EKBİ | 4.51 | .91 | 4.40 | 1.09 | ,009* |
| AGİGPB | 4.29 | 1.05 | 4.33 | 1.06 | ,487 |
| AGB | 4.41 | 1.14 | 4.40 | 1.10 | ,355 |

Tablo 6’da bireylerin çalışmak istedikleri kurumlara göre AGİEÖ alt boyutları arasındaki ANOVA sonuçları yer almaktadır. Bulgulara göre; bireylerin çalışmak istedikleri kurumlara göre AGİEÖ “Eğitim kurumlarının beklenen itibarı” ($p<0.05$) alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir.

4. Tartışma

Bu araştırmanın amacı spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören bireylerin çeşitli değişkenlerine göre gelecekte istihdam edilebilirlik algılarını arasındaki farklılıkları tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü’nün 3. ve 4.sınıflarında öğrenim görmekte olan 48 erkek, 37 kadın olmak üzere 85 öğrenci gönüllü olarak araştırmaya katılım göstermiştir.

Araştırma bulgularına göre bireylerin cinsiyetlerine göre AGİEÖ “algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi” alt boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen alt boyutta erkek bireylerin ortalama puanının kadın bireylere göre daha yüksek tespit edilmiş olup, bu bulgularla erkek spor yöneticisi adaylarının algıladıkları gelecekteki iş gücü piyasa bilgilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde kadın istihdamının önceki yıllara göre karşılaştırıldığında günümüzde yükselmeye başlaması erkeklerin istihdam algılama oranlarına yakın olabileceği düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre bireylerin yaş gruplarına göre AGİEÖ tüm alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde anlamlı farklılığın 1 ve 3 gruplar arasında yani 18-21 yaş ile 26 yaş ve üzerindeki bireyler arasında olduğu, bu bulguların 26 yaş ve üzerindeki katılımcılar lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Özetle, yaşın ilerledikçe spor yöneticisi adaylarının gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte üniversite müfredatlarında öğrencilere mezun olduktan istihdam sağlamaları için kariyer yönetimleri hakkında daha ilk yıllardan itibaren bilgiler verilirse yaş ortalamasının daha düşeceği ve istihdam edilebilirlik algılarının artabileceği öngörülmektedir.

Araştırma bulgularında öğrencilerin sınıflarına göre AGİEÖ “eğitim kurumu beklenen itibarı” alt boyutu ile “algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi” alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar saptanırken; tespit edilen farklılıkların son sınıf öğrenciler lehine olduğu belirlenmiştir. Bu beklenen bir sonuçtur. Şöyle ki; son sınıflara gelen öğrencilerin çalışma yaşamına hazır ve kariyer planlamalarını yapmaları beklenir. Bu sonuç beklenen durumu desteklediği görülmektedir. Ayrıca bu öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversitenin onlar için gelecekteki istihdamları konusunda önemli bir faktör olduğunun farkına vardıkları görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre; anket çalışması uygulanırken bireylerin öğrenimleri devam ederken çalışma durumları sorulmuş ve çoğunluğun aynı zamanda eğitime devam ederken çalıştıkları belirlenmiştir. Bu öğrencilerin çalışma durumlarına göre AGİEÖ “algılanan gelecekteki deneyimler” alt boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç da beklendiği gibidir. Çünkü spor eğitim veren üniversitelerin her hangi bir bölümünde eğitimine devam eden bireylerin aynı zamanda spor sektörünün farklı alanlarında çalıştıkları bilinmektedir. Dolayısıyla sektör içerisinde çalışan bireylerin mezun olduktan sonra çalışacakları alanlarda bilgi ve tecrübelerinin olduğu gerçektir. Diğer yandan üniversite bölümlerine göre spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören spor yöneticileri adaylarının öğrenim görürken aynı zamanda çalışarak teoriyi uygulamaya dönüştürme şansına sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu da bireylerin çalışmak istedikleri kurum değişkenine göre AGİEÖ “eğitim kurumunun beklenen itibarı” alt boyutu arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Ortalamalara



bakıldığında özel kurumlarda yani özel sektörde çalışmak isteyen bireylerin mezun olacakları eğitim kurumlarının bu sektörde çalışmak için önemli olduğunu düşündükleri sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde özel sektörde yer alan kurumların eğitim kurumlarıyla yaptıkları işbirlikleri öğrencilerin mezun olduktan sonra üniversite tarafından yönlendirme sonucu iş bulma fırsatlarının daha da artabileceğini söyleyebiliriz.

5. Sonuç

Sonuç olarak; erkek spor yöneticisi adaylarının kadın spor yöneticisi adaylarına göre gelecekteki iş hayatlarında istihdam edilebilirlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca spor eğitimi veren üniversitelerin spor yöneticiliği bölümünde öğrenim görmekte olan öğrencilerin yaşları ilerledikçe ve sınıf düzeyleri arttıkça gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarının da yükseldiği görülmektedir. Ayrıca bu öğrencilerin eğitimlerine devam ederken sektör içerisinde çalışarak kalmaları onların mezun olmalarına yakın sektör içerisindeki istihdam edilebilirlik algılarının yükseldiğini gösterirken, spor yöneticisi adaylarının eğitim aldıkları üniversitelerin gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını etkileyen bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla spor yöneticiliği eğitim veren kurumların sektöre başarılı ve kaliteli spor yöneticileri yetiştirmeleri bu öğrencilerin bu okulları seçme de fırsat olabileceği düşünülmektedir. Bunun için de üniversite eğitim kurumlarının özel sektör veya kamu sektöründe yer alan işletmelerle işbirlikleri yaparak öğrencilerin iş bulmaları için fırsat yaratmış olurlar. Ayrıca bu okullarında öğrencilerin mezun olmalarına yakın sektör ile ilgili ders içeriklerinin çeşitlendirilmesi ve kariyer farkındalığı konusunda dersler verilerek öğrencilerin istihdam edilebilir algılarının yükseltilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu şekilde yapıldığında öğrencilerin teorik bilgileri pratiğe daha kolay ve etkin dönüştürebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Alex, Tymon (2013). The Student Perspective on Employability. *Studies in Higher Education*, S. 6, s: 841-856
- Alkın, Serdar, Korkmaz, Ozan ve Balcı Çelik, Seher (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, S. 1, s: 33-47.
- Broeck Vanden Anja., De Cuyper Nele., Baillien Elfi., Vanbelle Els., Vanhercke Dorien, and De Witte, Hans (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management* S. 13, s: 1904-1918.
- Donuk, Bilge (2005). *Spor Yöneticiliği ve İstihdam Alanları*. İstanbul: Ötügen Neşriyat.
- Gazier, Bernard (1998). Employability: Definitions and trends. In B. Gazier (Ed.), *Employability: Concepts and Policies*. Berlin: European Employment Observatory.
- Geishecker, Ingo (2006). Does Outsourcing to Central and Eastern Europe Really Threaten Manual Workers' Jobs in Germany?. *The World Economy*, S. 29, s: 559-83.
- Gunawan, William, Creed, Peter, and Glendon, Ian (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, S. 4, s: 610- 627.
- Hillage, Jim and Pollard, Emma (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. (Research report RR85). *Institute for Employment Studies*, S. 85, s: 1-5.
- Hugh-Jones, Siobhan., E. Sutherland, and A. Cross. (2006). The graduate: Are we giving employers what they want? Paper presented at the Teaching and Learning Conference, January 6, in Leeds.
- Inge, Römgens., Rémi, Scoupe and Simon Beausaert (2019). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, S. 12, s: 2588-2603.
- Kurtipek, Serkan ve Güngör, Nuri Berk (2018). Determination of the perceptions of sport manager candidates related to the concept of manager: A metaphor analysis study. *International Journal of Higher Education*, S. 5, s: 158-166.
- Orçanlı, Kenan, Bekmezci, Mustafa. ve Görmen, Murat (2019). Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 55, s: 35-75.
- Özçelik Bozkurt, Handan (2018). *Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilimdalı, Nevşehir.
- Özçelik Bozkurt, Handan ve Özkoç, Aziz Gökhan. (2019). Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, S. 1, s: 265-285.
- Peeters, Ellen, Jill, Nelissen., Nele, De Cuyper., Anneleen, Forrier., Marijke, Verbruggen. and Hans De Witte. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, S.2, s. 79-93.
- Ruud Gerards, Andries, De Grip and Witlox, Maaik (2014). 'Employability-miles' and worker employability awareness, *Applied Economics*, S. 9, s: 952-965.
- Sanders Jos and De Grip Andres (2004). Training, Task Flexibility and The Employability of Low-Skilled Workers. *International Journal of Manpower*, S. 1, s: 73-89.
- Taşmektepligil, Yalçın, Hazar, Fatih, Seydi Ağaoglu, Ahmet, Öğreten, Nurullah ve Terzioğlu, Ahmet (2009). Beden Eğitimi ve Spor Alanı Mezunlarının İstihdam Sorunları ve Yeni İş Olanakları. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 2, s: 99-118.
- Yao-Fen, Wang and Chen-Tsang, Tsai (2014). Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, S. 3, s: 125-135.
- Yorke, Mantz. (2006.) Learning and Employability Series One, Employability in Higher Education: What it Is - What it is not. York: *The Higher Education Academy*.