

## Spor Bilimlerinde İstihdam Edilebilirlik Algısı\*

Ali Sefa AKGÜN<sup>1</sup>, Ahmet ÖZSOY<sup>2</sup>

### ÖZET

**Amaç:** Bu araştırma, spor bilimlerinde öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının incelenmesi amacıyla tasarlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırma yöntemine göre dizayn edilmiştir. Çalışmanın örneklemi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören 111 kadın (36.2%), 196 erkek (63.8%) 307 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmada ölçüm aracı olarak Rothwell ve arkadaşları tarafından (2008) geliştirilen ve Karlı (2016) tarafından Türk kültürüne uyarlanan "İstihdam Edilebilirlik Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler uygulandıktan sonra tek yönlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) testi uygulanmıştır

**Bulgular:** İstihdam edilebilirlik ölçeği alt boyutlarından üniversite prestiji ve alana güven boyutlarında, öğrenim gördükleri bölüm ve aile gelir düzeyi algısı değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin öz güven boyutunda da katılımcıların alanlarına dair yeterli belgesine sahip olma durumuna göre de istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninde ise herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

**Sonuç:** Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca istihdam edilebilirlik algılarının öğrenim gördükleri bölümlere, aile gelir seviyesi algılarına ve alanlarına yönelik yeterli belgesine sahip olma durumuna göre farklılıklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, Spor Bilimleri, İş

### ABSTRACT

#### Employability Perception in Sports Science

**Purpose:** This research was designed to examine the employability perceptions of students studying in sport sciences.

**Method:** The research was designed according to the causal comparison method from quantitative research methods. The sample of the study consisted of 111 female (36.2%) and 196 male (63.8%) 307 students studying at Bolu Abant İzzet Baysal University Faculty of Sport Sciences. The 'Perception of Employability Scale' developed by Rothwell et al. (2008) and adapted to Turkish culture by Karlı (2016) was used as a measurement tool in the study. Data were analyzed one-way multivariate analysis of variance (MANOVA) test was performed.

**Results:** Significant differences were found in the dimensions of university prestige and credibility of study field, which are sub-dimensions of the employability scale, in the

\* Bu çalışma TUBİTAK 2209A Projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

<sup>1</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bolu /TÜRKİYE. ORCIDNO: 0009-0007-4195-1362, alisefaakgun57@gmail.com

<sup>2</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bolu/TÜRKİYE. ORCID NO:0000-0002-5429-4732, ahmetozsoy@ibu.edu.tr

\* Bu çalışma TUBİTAK 2209A Projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

<sup>1</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bolu /TÜRKİYE. ORCIDNO: 0009-0007-4195-1362, alisefaakgun57@gmail.com

<sup>1</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bolu/TÜRKİYE. ORCID NO:0000-0002-5429-4732, ahmetozsoy@ibu.edu.tr

variables of the department they studied and the perception of family income level. In addition, a statistically significant difference was found in the self-belief dimension of the scale according to the participants' having a qualification certificate in their fields. No difference was found in the gender variable.

**Conclusion:** As a result, it was determined that the employability perceptions of the students were high. In addition, differences were found in the perceptions of employability according to the departments they studied, family income level perceptions and having a qualification certificate for their fields.

**Key Words:** Employment, Sports Sciences, Business

## GİRİŞ

İstihdam edilebilirlik; günümüzün rekabetçi işgücü piyasasında, tüm alanlarda işverenler ve çalışanlar için son derece önemli hale gelmiştir. Bu durum eğitim kurumları ile öğrencileri de etkilemiş ve onlar için kritik bir mesele haline gelmiştir. İstihdam edilebilirlik kavramı, bir diploma edinmenin ötesine geçmekle birlikte, istihdamı güvence altına alma ve elde tutmanın yanı sıra, işgücünün dinamik taleplerine uyum sağlama becerisini de kapsamaktadır.

Yorke ve Knight (2006), Harvey (2001) gibi araştırmacılar, istihdam edilebilirliğin yalnızca belirli becerilere sahip olmakla ilgili olmadığını, aynı zamanda kişisel nitelikler, uyum sağlama ve yaşam boyu öğrenme kapasitesinin bir karışımını içerdiğini vurgulamaktadır (Fugate ve ark., 2004; Yıldırım, 2019).

İstihdam edilebilirlik, bireylerin iş gücü piyasasında başarılı bir şekilde yer alabilme ve iş bulma yeteneklerini ifade ederken, istihdam edilebilirlik algısı ise bireylerin bu yeteneklerin ne kadar değerli ve geçerli olduğuna dair bireysel ve kitlesel görüşlerini içermektedir (Bernston, ve ark., 2006; Cuyper ve ark., 2008; Hillage ve Pollard, 1998). İstihdam edilebilirliği anlamak, kavramak ve algılamak hem çalışanlar hem de iş hayatına hazırlanan öğrenciler için son derece önemlidir. Öğrencilerin bu algıları doğrultusunda kariyer kararlarını şekillendirdiklerini ve mesleki gelişim süreçlerini planladıklarını belirtmektedir (Tomlinson, 2017).

Tüm alanlarda olduğu gibi spor bilimleri alanında da öğrenciler için istihdam edilebilirlik algısı önemlidir. İstihdam edilebilirlik algıları, öğrencilerin iş piyasasına hazır olup olmadıklarını değerlendirmelerine yardımcı olarak, ileri eğitim ve mesleki gelişime katılımlarını (Wilton, 2011), bunun yanı sıra kariyer kararlarını ve motivasyonlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Öğrenciler, istihdam edilebilirlik algıları doğrultusunda stratejiler geliştirerek kariyer hedeflerine ulaşabilme ve meslekte başarılı olabilme şansını artıracaklardır (Tomlinson, 2017).

Öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları, öğrencinin çalışma alanına güveni, öğrenim gördüğü kurumuna yönelik algıladığı prestiji ve kendine olan güveni gibi çeşitli faktörler tarafından şekillendirilir (Rothwell ve ark., 2008). Bu çalışmada, öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının üç temel boyutu (Alana Güveni, Üniversite Prestiji ve Özgüven) incelenmiştir. Bu boyutların her biri, spor bilimleri öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerini nasıl gördüklerine dair çeşitli fikirler sunmaktadır.

Alana güven, öğrencilerin seçtikleri çalışma alanının değerine ve uygunluğuna olan inançlarını ifade eder. Spor bilimleri eğitimlerinin sektörün ihtiyaçları ve iş fırsatlarıyla ne kadar uyumlu olduğuna dair algılarını yansıtır (Clarke, 2008). Araştırmalar, alanlarına güvenen öğrencilerin uzmanlık alanlarındaki fırsatları takip etme ve iş piyasasındaki zorluklar karşısında dayanıklılık gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Jackson, 2013). Bu boyut, öğrencilerde bulunan bilgi ve uygulama becerilerinin; antrenörlük, beden eğitimi ve spor yönetimi alanlarında öğretmenlik, mentörlük, menajerlik, sponsorluk, yöneticilik gibi çeşitli kariyer yollarına uygulanabilirliğinin önemli olduğunu gösterir (Koçak ve Kılıçgil, 2021).

Üniversite prestiji, öğrencilerin eğitim kurumlarının itibarına ilişkin algılarını yansıtır. Araştırmalar, yüksek prestije sahip bir üniversiteye gitmenin, öğrencilerin iş piyasasındaki güvenlerini ve algılanan statülerini artırarak istihdam edilebilirliklerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir (Brown ve Hesketh, 2004; Marginson, 2006). Spor bilimleri öğrencileri için üniversitenin prestiji, potansiyel işverenler tarafından nasıl görüldüklerinin yanı sıra kendilerine sunulan etkileşim fırsatlarında da önemli bir rol oynayabilir. Türkiye'de, spor bilimleri alanında güçlü bir prestije sahip spor bilimleri fakültelerinin, spor kulüpleri, federasyonlar ve fitness piyasası ile ilişkileri sebebiyle genellikle daha iyi kariyer olanakları sundukları düşünülmektedir.

Özgüven, öğrencilerin yeteneklerine, becerilerine ve iş gücüne girmeye hazır olduklarına dair inançlarıyla ilgilidir. Özgüven, öğrencilerin iş başvuruları ve mülakatlar sırasında kendilerini etkili bir şekilde sunma becerilerini etkilediğinden, istihdam edilebilirliğin kilit bir belirleyicisi olarak kabul edilir (Eby ve ark., 2003; Fugate ve ark., 2004). Bilgi ve becerilerle desteklenen özgüven spor bilimleri alanında da oldukça önemlidir. Becerilerine ve bilgilerine güvenen öğrencilerin istihdamının daha kolay olacağı dolayısıyla istihdam edilebilirlik algısının yüksek olacağı söylenebilir.

Çalışma teorik açıdan, spor bilimleri öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını bu üç boyut üzerinden inceleyerek bunların bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasını

sağlayarak literatürdeki kritik bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Alana güven, kurumsal prestij ve özgüvenin, öğrencilerin kariyerlerini şekillendirmek için önemini ortaya koyarak, istihdam edilebilirlik algısının daha geniş bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Uygulama açısından ise, bu çalışmanın bulguları eğitim kurumları, kariyer danışmanları ve politika yapıcılar için önemli sonuçları vardır. Spor bilimleri fakülteleri, öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarını etkileyen faktörleri anlayarak, müfredatlarını ve kariyer geliştirme planlarını öğrencilerin istihdamlarını kolaylaştıracak şekilde hazırlayabilir. Bu sebeple çalışma; spor bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarını alana güven, üniversite prestiji ve özgüven boyutları açısından incelenmesini ve çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır.

## **YÖNTEM**

### ***Araştırma Modeli***

Spor bilimleri öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algılarını inceleyen ve çeşitli değişkenler açısından karşılaştıran bu çalışma nedensel karşılaştırma modeline göre tasarlanmıştır.

### ***Katılımcılar***

Bu araştırmanın çalışma grubu seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden ulaşılabilir örnekleme tekniğine göre belirlenmiştir. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların tamamı Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 111 kadın 196 erkek öğrenciden (307) oluşmaktadır.

### ***Veri Toplama Yöntemleri***

#### ***İstihdam edilebilirlik algısı Ölçeği***

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak “İstihdam edilebilirlik algısı” ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçme aracı Rothwell ve arkadaşları tarafından (2008) tarafından geliştirilmiş ve Karli, Ü. (2016) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçek; Üniversite prestiji (4), Alana Güven (3), Özgüven (3) olmak üzere toplam 3 alt boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5 li likert tipi sıralandırma ölçeği ile; 1 Hiç Katılmıyorum, 5 Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır. Çalışma kapsamında ölçeğin iç tutarlılık kat sayıları  $\alpha = .78$  ve  $.87$  arasında değişmekte ve kriter değer aralıklarına uyum sağlamaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2015).



### Veri Analizi

Verilere tanımlayıcı istatistik ve normallik analizi uygulandıktan sonra ölçeğin üniversite prestiji, alana güven ve öz güven boyutları ile, öğrenim gördükleri bölüm, cinsiyet, alanı ile ilgili yeterlik belgesi, aile gelir durumu değişkenleri arasındaki farkları tespit etmek için tek yönlü çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır.

## BULGULAR

Aşağıdaki tabloda katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Demografik Değişken	Alt Grup	Frekans	Yüzde
Bölüm	Spor Yöneticiliği	147	47.9
	Antrenörlük Eğitimi	95	30.9
	Beden Eğitimi ve Spor	65	21.2
Cinsiyet	Erkek	196	63.8
	Kadın	111	36.2
Yeterlik Belgesi	Var	110	35.8
	Yok	197	64.2
Gelir Seviyesi Algısı	Düşük	43	14.0
	Orta	247	80.5
	Yüksek	17	5.5

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 147' sinin (%47.9) spor yöneticiliği bölümünde, 95' inin (%30.9) antrenörlük eğitiminde, 65' inin de (%21.2) beden eğitimi ve spor bölümünde okuduğu, 196' sının (%63.8) erkek, 111' inin (%36.2) kadın olduğu, 110' unun (%35.8) alanıyla ilgili yeterlik belgesine sahip olduğu, 197' (%64.2) sinin olmadığı ve 43 kişinin (%14.0) gelir seviyesi algısının düşük, 247 kişinin (%80.5) orta, 17 kişinin de (%5.5) yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda istihdam edilebilirlik alt boyutları olan üniversite prestiji, alana güven, öz güven boyutlarının öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere göre farklılıklarının analiz sonuçları gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölüm Değişkenine İlişkin MANOVA Sonuçları

Değişken	Bölüm	n	Ort.	SS	SD	f	P	Fark
Üniversite Prestiji	1.Beden Eğitimi	65	2.88	.75	304	7.546	<b>0.01*</b>	2>3
	2.Antrenörlük	95	3.35	.70				2>1
	3.Spor Yöneticiliği	147	3.23	.81				3>1
Alana Güven	1.Beden Eğitimi	65	2.04	.77	304	9.168	<b>0.00*</b>	2>3
	2.Antrenörlük	95	3.58	.73				2>1
	3.Spor Yöneticiliği	147	3.35	.83				3>1
Öz Güven	1.Beden Eğitimi	65	3.85	.74	304	.560	0.572	
	2.Antrenörlük	95	3.96	.72				

Tablo 2 incelendiğinde; istihdam edilebilirlik alt boyutlarından, üniversite prestiji boyutunda, öğrencilerin okuduğu bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $f_{(304,3)} = 7.546, p < 0.05$ ). Antrenörlük bölümünde okuyan öğrencilerin üniversite prestiji algısı ( $3.35 \pm 0.70$ ), Spor Yöneticiliği ( $3.23 \pm 0.81$ ) ve Beden Eğitimi ( $2.88 \pm 0.75$ ) bölümünde okuyan öğrencilere göre daha yüksektir. Aynı şekilde, Spor Yöneticiliğinde okuyan öğrenciler de Beden Eğitimi bölümünde okuyan öğrencilerden daha yüksek bir algıya sahiptir.

Alana güven boyutunda da bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $f_{(304,3)} = 9.168, p < 0.05$ ). Antrenörlük öğrencilerinin alanlarına güveni ( $3.58 \pm 0.73$ ), Spor Yöneticiliği ( $3.35 \pm 0.83$ ) ve Beden Eğitimi ( $2.04 \pm 0.77$ ) öğrencilerine göre daha yüksektir. Spor Yöneticiliği öğrencileri de Beden Eğitimi öğrencilerine kıyasla daha yüksek bir alana güven ortalamasına sahiptir. Öz güven boyutunda ise bölümler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $f_{(304,3)} = 0.560, p > 0.05$ ).

Aşağıdaki tabloda istihdam edilebilirlik alt boyutlarından üniversite prestiji, alana güven, öz güven boyutlarının öğrencilerin cinsiyete göre farklılıkları gösterilmiştir.

**Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin MANOVA Sonuçları**

Değişken	Cinsiyet	n	Ort.	SS	SD	F	P
Üniversite Prestiji	Kadın	111	3.25	0.66	305	1.112	0.26
	Erkek	196	3.16	0.84			
Alana Güven	Kadın	111	3.40	0.73	305	0.797	0.42
	Erkek	196	3.33	0.85			
Öz Güven	Kadın	111	3.91	0.68	305	0.176	0.86
	Erkek	196	3.89	0.76			

Tablo 3 incelendiğinde; üniversite prestiji değişkeninde kadınlar ( $3.25 \pm 0.66$ ) ve erkekler ( $3.16 \pm 0.84$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $f_{(305,2)} = 1.112, p > 0.05$ ). Alana güven değişkeni açısından kadınlar ( $3.40 \pm 0.73$ ) ve erkekler ( $3.33 \pm 0.85$ ) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $f_{(305,2)} = 0.797, p > 0.05$ ). Öz güven değişkeni açısından kadınlar ( $3.91 \pm 0.68$ ) ve erkekler ( $3.89 \pm 0.76$ ) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $f_{(305,2)} = 0.176, p > 0.05$ ).

Aşağıdaki tabloda istihdam edilebilirlik alt boyutlarından üniversite prestiji, alana güven, öz güven boyutlarının öğrencilerin aile gelir durumu algısına göre farklılıkları gösterilmiştir.

**Tablo 4. Katılımcıların Aile Gelir Durumu Algısı Değişkenine İlişkin MANOVA Sonuçları**

Değişken	Aile	Gelir	n	Ort.	SS	SD	F	P	Fark
----------	------	-------	---	------	----	----	---	---	------

	Durumu							
	Algısı							
Üniversite Prestiji	1. Düşük	43	2.86	0.75	304	5.121	<b>0.06*</b>	<b>2&gt;1</b>
	2. Orta	247	3.26	0.70				
	3. Yüksek	17	3.05	0.81				
Alana Güven	1. Düşük	43	2.99	0.77	30	6.228	<b>0.02*</b>	<b>2&gt;1</b>
	2. Orta	247	3.43	0.73				
	3. Yüksek	17	3.15	0.83				
Öz Güven	1. Düşük	43	3.65	0.74	304	3.074	0.48	2>1
	2. Orta	247	3.95	0.72				
	3. Yüksek	17	3.86	0.74				

Tablo 4 incelendiğinde; üniversite prestiji boyutunda, öğrencilerin gelir durumu algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $f_{(304, 3)} = 5.121, p < 0.05$ ). Orta seviyeli gelir durumu algısına sahip öğrencilerinin ( $3.26 \pm 0.70$ ) üniversite prestij algısı düşük seviyeli gelir durumu algısına sahip öğrencilere ( $2.86 \pm 0.75$ ) göre anlamlı seviyede yüksektir.

Alana güven boyutunda öğrencilerin gelir durumu algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $f_{(304, 3)} = 6.228, p < 0.05$ ). Gelir durumu algısı orta seviyede olan katılımcıların ( $3.43 \pm 0.73$ ) alanlarına olan güveni, düşük olanlara ( $2.99 \pm 0.77$ ) göre daha yüksek seviyededir. Öz güven boyutunda öğrencilerin gelir durumu algılarına göre herhangi bir boyutta istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ( $f_{(304, 3)} = 3.074, p > 0.05$ ). Aşağıdaki tabloda istihdam edilebilirlik alt boyutlarından üniversite prestiji, alana güven, öz güven boyutlarının öğrencilerin yeterlik belgesine sahip olma durumuna göre farklılıkları gösterilmiştir.

**Tablo 5. Katılımcıların Yeterlik Belgesi Değişkenine İlişkin MANOVA Sonuçları**

Değişken	Yeterlik Belgesi	N	Ort.	SS	SD	F	P	Fark
Üniversite Prestiji	1. Evet	110	3.22	0.75	305	0.549	0.583	-
	2. Hayır	197	3.17	0.80				
Alana Güven	1. Evet	110	3.41	0.78	305	0.980	0.328	-
	2. Hayır	197	3.32	0.82				
Öz Güven	1. Evet	110	4.09	0.73	305	3.469	<b>0.01*</b>	<b>1&gt;2</b>
	2. Hayır	197	3.79	0.71				

Tablo 5 incelendiğinde; istihdam edilebilirlik alt boyutlarından öz güven boyutunda, yeterlik belgesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $f_{(305,2)} = 3.469, p < 0.05$ ). Alanlarına yönelik yeterlik belgesine sahip olanların ( $4.09 \pm 0.73$ ) istihdam edilebileceklerine yönelik öz güvenleri, olmayanlara ( $3.79 \pm 0.71$ ) göre daha yüksektir. Üniversite prestiji ve alana güven boyutlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p > 0.05$ ).

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmanın bulguları, istihdam edilebilirlik algısını oluşturan üniversite prestiji, alana güven ve öz güven alt boyutlarının spor bilimleri öğrencilerinde çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Alt boyutlardan, üniversite prestiji boyutunda, spor bilimleri öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümler arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin üniversitelerine olan prestij algısı, spor yöneticiliği ve beden eğitimi bölümleri öğrencileri ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. Bu durum, antrenörlük bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mezun olduklarında hem öğretmenlik yapabilmeleri için formasyon alabilmeleri hem de seçtikleri uzmanlık alanlarından dışarıdan alması zor olan ve işletmeler tarafından da tercih edilen 3. Kademe antrenörlük belgesi alabilmeleriyle açıklanabilir. Ayrıca spor yöneticiliği öğrencilerinin üniversite prestij algısı da beden eğitimi öğrencilerine kıyasla daha yüksektir. Bu durumun da, yönetim odaklı bir eğitim almanın sektördeki karşılığının daha fazla olabileceğine dair bir algı yaratmasının yanı sıra, yine spor yöneticiliği öğrencilerinin de formasyon alarak öğretmen olabilmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Beden eğitimi öğrencilerinin diğer bölümlere göre üniversitelerine olan prestij algılarının düşük olması, diğer bölümlere tanınan formasyon, antrenörlük belgesi, atama sayıları gibi sebeplerden dolayı bölümlerinden mezun olduklarında istihdam edileceklerine yönelik inançlarının düşük olmasından kaynaklanabilir.

Bu bulgu, literatürde üniversitenin prestijinin iş piyasasında etkili olduğuna dair yapılan çalışmaları desteklemektedir (Fombrun ve Riel, 2004).

Diğer alt boyut olan alana güven boyutunda da bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Antrenörlük öğrencilerinin alana güven algısı sırasıyla spor yöneticiliği öğrencilerinden ve beden eğitimi öğrencilerinden daha yüksektir. Yine spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin de beden eğitimi öğrencilerinden daha yüksek alanlarına güven duydukları ortaya çıkmıştır. Bu, antrenörlük ve spor yöneticiliği öğrencilerinin aldıkları eğitimin ve belgelerin, onlarda mezun olduklarında mesleki anlamda istihdam edileceklerine dair bir inanç yarattığını göstermektedir. Alana olan güven, iş piyasasında daha etkin bir şekilde rekabet edebilme becerisi ile ilişkilendirilir (Yorke ve Knight, 2006). Beden eğitimi öğrencilerinin ise bu noktada daha düşük bir algıya sahip



olması, eğitimlerinin iş piyasasında karşılık bulma konusunda kaygı duyduklarını düşündürebilir.

Başka bir alt boyut olan öz güven boyutunda ise bölümler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bu sonuç, öğrencilerin bireysel olarak kendilerine duydukları güvenin oldukça yüksek olduğunu, okudukları bölümden bağımsız olarak göstermektedir. Literatürde, üniversite eğitiminin, bireylerin kendilerine olan güvenlerini şekillendirmede etkili bir faktör olması (Bandura, 1997), bu durumu desteklemektedir.

İstihdam edilebilirlik algısı alt boyutlarından üniversite prestiji, alana güven ve öz güven boyutlarında Spor bilimleri öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre ise, herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Karlı, 2016; Jackson ve Wilton, 2017; Yıldız, Kaçay ve Özen 2021). Bu sonuç, öğrencilerdeki cinsiyet değişkeninin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca bu bulgu spor bilimleri alanında cinsiyet eşitliğinin olduğunu gösteren önemli bir bulgudur ve literatürde cinsiyetin kariyer beklentileri üzerindeki etkisinin giderek azaldığına dair yapılan çalışmaları desteklemektedir (Burton, 2015).

Gelir durumu algısı ile ilgili bulgular incelendiğinde ise, orta seviyede gelir durumuna sahip olduğunu düşünen öğrenciler ile düşük seviyede gelir durumuna sahip olduğunu düşünen öğrenciler arasında fark olduğu, orta seviyeli gelir durumuna sahip olduğunu düşünen öğrencilerin düşük seviyeli gelir durumuna sahip olduğunu düşünen öğrencilere göre istihdama yönelik daha yüksek üniversite prestij algısına ve alanlarına güvenlerin olduğu görülmektedir. Özellikle üniversite prestiji boyutunda, ailelerin gelir durumu algısının öğrencilerin üniversitelerine olan bakış açısını değiştirdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin ekonomik durumunun, üniversite deneyimleri ve iş piyasasına yönelik istihdam algıları üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir (Brown ve Hesketh, 2004).

Öz güven boyutunda ise gelir durumu algısına göre anlamlı bir farklılık olmaması, spor bilimlerindeki öğrencilerin öz güvenlerinin ekonomik durumlarından bağımsız olarak geliştiğini göstermektedir.

Onların sporcu geçmişlerinin olması ve alanlarında yarı zamanlı iş fırsatlarının oldukça fazla olması ve eğitim hayatlarının yanında bundan faydalanmaları gibi durumların da bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

Alanlarına yönelik yeterlik belgesine sahip olan öğrencilerin istihdam edilebilirlik algıları incelendiğinde sadece özgüven boyutunda anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Alanlarına yönelik antrenörlük belgesi, seminer, konferans, eğitim katılım belgesi gibi alanlarına özgü katılım belgelerine sahip öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısına yönelik öz güvenlerinin daha yüksek olması, öğrencilerin sahip oldukları bu belgelerin iş piyasasında kendilerine duydukları güveni artırdığını göstermektedir. Bu bulgu, uzmanlıkların ve yeterliliklerin bireylerin istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki önemini vurgulamaktadır (Harvey, 2001).

## **SONUÇ ve ÖNERİLER**

---

Sonuç olarak, bulgular incelendiğinde spor bilimleri öğrencilerinin istihdam edilebilirlik algısını oluşturan alt boyutlarda yer alan tüm değerlerin 2,5 olan orta noktanın üzerinde olması, öğrencilerin mezun olduklarında istihdam edilebileceklerine yönelik inançlarının oldukça yüksek olduğunun bir göstergesidir. Ayrıca öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarının çeşitli demografik ve mesleki faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebileceği ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu farklılıklar, spor bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin istihdam edilebilirlik algılarını şekillendirmede önemli rol oynamaktadır. Ayrıca bu sonuç üniversitelerin eğitim politikaları için öğrencilerin mezun olduklarında istihdam edilebileceklerine yönelik algılarını iyileştirmeye yönelik stratejilerin geliştirilmesi gerektiğine göstermektedir.

Çalışma sonuçlarının değerlendirilmesinde birtakım sınırlıkların olduğu ve bu sınırlıkların başka çalışmalarda farklılık yaratabileceği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Çalışma grubu incelendiğinde tamamının devlet üniversitesi öğrencilerinden ve tek bir şehirde öğrenim gören katılımcılardan oluştuğu bu çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Bu demografik değişkenler değiştiğinde sonuçlarda da farklılaşma meydana gelebilecektir.

Kısacası çalışma sonuçları değerlendirilirken söz konusu sınırlıkların dikkate alınması gerekmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda; farklı meslek gruplarına yönelik istihdam edilebilirlik algılarının detaylı incelenmesinin, spor bilimleri alanında istihdam edilebilirlik algısının, yurt dışı eğitim, staj gibi farklı bağımsız değişkenlerle araştırılmasının ve benzer ülkelerle karşılaştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **TEŞEKKÜR**

Bu çalışma 2209/A üniversite öğrenci araştırma projesi kapsamında TÜBİTAK tarafından desteklenmiştir. Desteklerinden dolayı TÜBİTAK' a teşekkür ederiz.

## KAYNAKLAR

---

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan. Brown, P., Hesketh, A., ve Williams, S. (2004). The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy. Oxford University Press, USA.
- Bernston, Eric, Magnus Sverke, Staffan Marklund, (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244
- Brown, P., Hesketh, A., ve Williams, S. (2004). The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy. Oxford University Press, USA.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership A review of research. *Sport management review*, 18(2), 155-165.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., ve Çakmak, E. K. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., ve Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- Eby, D. W., Molnar, L. J., Shope, J. T., Vivoda, J. M., ve Fordyce, T. A. (2003). Improving older driver knowledge and self-awareness through self-assessment: The driving decisions workbook. *Journal of safety research*, 34(4), 371-381.
- Erdem, H., Kılınç, E., ve Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58).
- Fombrun, C. J., ve Van Riel, C. B. (2004). Fame ve fortune: How successful companies build winning reputations. FT press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97-109.

- Harvey, M. W. (2001). The efficacy of vocational education for students with disabilities concerning post-school employment outcomes: A review of the literature.
- Jackson, D. (2013). The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes.
- Jackson, D., ve Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research ve Development*, 36(4), 747-762.
- Karli, U. (2016). Adaptation and validation of self-perceived employability scale: An analysis of sports department students and graduates. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 848- 859.
- Rothwell, A., Herbert, I., ve Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education+ Training*, 59(4), 338-352.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Work, employment and society*, 25(1), 85-100.
- Yıldırım, T. (2019). Öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri: Hacettepe Üniversitesi örneği.
- Yildiz, N. O., Kaçay, Z., ve Özen, G. (2021). Investigation of Employability Perceptions of Sports Science Students. *Journal of Educational Issues*, 7(3), 191-203.
- Yorke, M., ve Knight, P. T. (2006). *Embedding employability into the curriculum* (Vol. 3). York: Higher Education Academy.