

Spor Bilimlerinde Kariyer Planlama ve Geliştirme¹

Aydan Kermen²

Halil Evren Şentürk³

Özet

Yaşam boyu devam eden bir süreç olan kariyer gelişimi, birçok üniversite öğrencisinin üstesinden etkili bir biçimde gelmek için hazırlıksız olduğu ve zorlayıcı bulduğu bir süreçtir. Böylesi bir süreçte yükseköğretim kurumlarının sorumluluğu, bireylerin ulusal işgücüne katılmak için daha iyi hazırlanmalarına ve istihdam edilebilir özelliklerini arttırarak uygun kariyer seçimleri yapmalarına yardımcı olmaktır. Spor bilimleri alanında eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunan yükseköğretim kurumları da beden eğitimi ve spor öğretimi, spor yönetimi, antrenörlük eğitimi ve rekreasyon alanlarında kariyer yapmak isteyen bireylere hizmet etmekte, fakat her birey verdiği kariyer kararında sağlıklı adımlar atamamaktadır.

Spor bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin ve mezunların kariyerlerini planlama ve geliştirme aşamalarında attıkları ve atacakları sağlıklı adımlar, spor bilimlerinin de geleceği açısından oldukça önemlidir. Spor bilimleri alanı, spor, egzersiz ve insan performansı konusunda tutkulu bireyler için bir dizi heyecan verici kariyer fırsatı sunar. Bir spor bilimcisi, egzersiz fizyoloğu, spor beslenme uzmanı, güç ve kondisyon koçu olmayı veya diğer ilgili rolleri üstlenmeyi arzuluyor olun, dikkatli kariyer planlaması ve gelişimi, uzun vadeli başarı için hayati öneme sahiptir.

Bu çalışma, kariyer planlama sürecine ilişkin içgörü sağlamayı ve spor bilimlerinin dinamik dünyasında nasıl gezinileceğine dair rehberlik sunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda spor bilimleri alanında eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten yükseköğretim kurullarında öğrenim gören öğrencilerin

1 Bu çalışma Aydan KERMEN'in "Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Öğrenciler İle Mezunların Kariyer Planlama ve Geliştirme Durumlarının İncelenmesi (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği)" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

2 Yüksek Lisans Mezunlu, Muğla Sıt. Koç. Üni., aydanulgen48@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3359-6184

3 Doç. Dr., Muğla Sıt. Koç. Üni., hesenturk@mu.edu.tr , ORCID ID: 0000-0001-7402-0758

kariyerlerini planlama ve geliştirme açısından etkin olabilmeleri ve ilgili kurumlardan mezun olan bireylerin kariyerlerinde sağlıklı adımlar atabilmeleri konularında öneriler sunulmuştur.

1. Spor Bilimlerine Genel Bir Bakış

Spor bilimleri, bütün temel bilimlerin kollarından faydalanarak ve kendi prensip ve teorilerini geliştiren otoriterler arasındaki temel bir bilim dalıdır. Spor bilimleri konusunu daha iyi anlayabilmek adına bilim ve spor kavramlarını ele almak gerekmektedir.

Spor kavramının bir bilim dalı olarak kabul görmesi için belirli ölçütlere sahip olması gerekmektedir. Bu ölçütlerin oluşabilmesi için öncelikle kendine has bir yapısı olması gerekmektedir ki; bu durumun varlığı su götürmez bir gerçektir. Kendisine has bir tarihi ve bütünsel olarak kabul edilen geleneksel bir alan yazını ve kaynakları mevcuttur. Kendine has uygulamalara yönelik çalışmalar ile beraber kendi kavramsal bir bütünlüğü bulunmaktadır, ayrıca kendisine bağlı bilimleri de içerisine alacak ve bir bütün halinde onlarında yararlanmasını sağlayabilecek bir yapıdadır. Spor bilimleri genel veya kendisine has yöntemlerin gelişimine olanak sağlamakta ve onları kullanmaktadır. Bu doğrultuda sporun bir bilim olarak kabul gördüğü söylenebilmektedir (Topdemir ve Unat, 2018; Bağırğan, 1992).

Spor ülkemizde bilimsel olarak temelleri 1930'lu zamanlarda Gazi Beden Terbiyesi okulunun kurulmasıyla atılmıştır. Fakat ülkemizde bilim olma bakımından yapısı çok yenidir. Bilhassa 1970'li zamanlarda ülkemizdeki sporun yeniden kurulmasına (Spor Bakanlığı Kuruluşu) bağlı olarak 1974, 1975 ve 1976 yıllarında “spor adamı” yetiştirmeleri için sırası ile Ankara 19 Mayıs, İstanbul Anadoluhisarı ve Manisa Gençlik ve Spor Akademisi, 1976 yılında Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, 1979 yılında da Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde beden eğitimi ve sporların yayılmasını hedeflemek Beden Eğitimi – Spor ve Rekreasyon Bölümleri açılmıştır. 1982 yıllarında YÖK'ün kuruluşuyla beraber spor eğitimi verilmesiyle kurumlar bilimsel boyut kazanmıştır. Fakat ülkemizde Spor bilimleri Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri ve Teknolojileri Bölümünün kurulmasıyla kaynaklarda yer almaya başlamıştır (Fişek, 1983). Bu tarihten sonra Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakülteleri günümüze kadar varlıklarını sürdürmüşlerdir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

1.2. Türkiye’de Spor Bilimlerinin Gelişimi

Sporun ilgi merkezi olması ve toplumları derinden etkilemesinde birçok faktörün rolü vardır. Bu rollerin başında sanayileşme, teknolojiye büyüme,

siyasi etmenler vb. toplumsal gelişmelerden bahsedilebilmektedir. Bu etmenlerin yanı sıra sağlık, psiko-sosyal yapılar, profesyonellik, taraftarlık gibi olgular da sporun gelişmesine etki eden faktörler olarak belirtilebilmektedir (Bağırğan, 1992).

Spor, Dünyada ve genellikle Avrupa ülkelerindeki yönetim yaklaşımlarıyla alakalı değerlendirmeler ile 21. yüzyıla girerken derin ve kapsamlı bir evrim niteliği kazanmıştır. Teknolojideki hızlı değişimler, uluslararası mal ticareti ve sermaye akımlarında ekonomide piyasa sistemini esas alan yeniden yapılanmalar, siyasette daha liberal bir demokrasiye yönelik açılımlar ve toplumsal örgütlenme modellerine yeni arayışların küresel ölçekte yaygınlaşması ile oluşan koşullar spor bilimlerinin de gelişimini olumlu yönde etkilemiştir. Bu koşullarda, devletin rolünün yeniden belirlenmesi, piyasa sisteminin optimal ekonomik performansa yol açacak çerçevede düzenlenmesi ve kamusal yetki kurumlarının dengeli bir biçimde yerleşmesi yönünde uygulanacak reformlar dünyanın her bölgesinde hükümetlerin gündemine girmiş bulunmaktadır. Dünyadaki globalleşmeler ve ekonomideki hareketlilik toplumdaki başka bir etmen olan sporu da ekonomik faaliyetler içerisine almaktadır (DPT, 2000).

1.3. Türkiye’de Spor Bilimlerinin Yapılanması

Spor, Türkiye’deki sistematik ve programlı spor etkinliklerinin başlangıcını anlamlandırabilmek için Osmanlı dönemine kadar gidilmesi uygun olmaktadır. Esasen Osmanlı yönetimlerinden Türkiye’ye kalan mirastan beden eğitimi sporlarını ayırmak bir hayli güçtür. Bu sahada, Osmanlıların son zamanlarda spordaki geç kalınma durumuna sunulan çözümler arasında, Batılılaşma akımlarına tabi olarak askeri okullar ve Galatasaray Lisesinin eğitim-öğretim programlarına beden eğitim derslerinin de eklenmesi ve İzmir okullarının bazısında uygulanmaları da gösterilebilmektedir (Hiçyılmaz, 1983). Bununla birlikte ilk defa hükümet planında konusu geçen “Terbiye-i Bedeniye Darülmuallimini” yani beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirebilecek okul açma konusu Osmanlı zamanında gündeme gelmiş olsa da nihayetinde bu konu Cumhuriyet zamanında uygulamaya geçebilmiştir. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirebilecek okul açılıncaya kadar kurslarla da olsa beden eğitim ve spor öğretimi konularına öncelik verilmiştir. Bu hedefle 1926 yılında faaliyetlere kurs biçiminde başlanılmıştır (Bilgen, 2014). 1926 yılında Maarif Bakanlığı yetkisiyle, beden eğitimi müfettişi olarak atanan Selim Sırrı TARCAN’ın onayıyla İstanbul Çapa’da “Beden Eğitimi Öğretmenliği Kursları” hazırlanmıştır. Bu kurslar Çapa Kız Öğretmen Okullarında dokuz aylık bir süreç ile dört dönem şeklinde sürmekteydi. Kursiyerlerin yetersiz olmasından dolayı ilk

olarak ilkokul öğretmenleri ve lise mezunlarının eğitilmesi hedefiyle özel yetenek sınavları ile öğrenciler bu kurslara kabul edilmekteydi. Bu kurslarda genellikle oyun, jimnastik ve masaj dersleri ağırlıklı olarak verilmiştir (Ersen ve Kale, 2003).

Çapa Kız Öğretmen Okullarında açılan bu kursları 1933 yıllarında hizmete sunulan Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü, Beden Terbiyesi Şubesi takip etmiştir. Bu kurumların etkinlikleriyle Cumhuriyet döneminde 1979 yıllarına kadar tam uzmanlık eğitimi almamış, beden eğitimi öğretmenleri yetiştirilmiştir. Başka bir yönden 1974 yıllarında, beden eğitimi ve spor antrenörü, spor yöneticisi ve araştırmacılarına gereksinimi karşılamak için “Gençlik ve Spor Akademileri” açılmıştır (Bilgen, 2014). Onları da Beden Eğitimi Yüksek Okulların açılması ve Enstitülerin yüksekokullarına dönüşmeleri izlemiştir. 20 Temmuz 1982 yılında “Gençlik ve Spor Akademileri” ile “Yüksek Öğretmen Okulları’nın” Beden Eğitimi bölümleri kaldırılarak, yeni oluşumu sağlanan 25 üniversitelerin bazı fakültelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri kurulmuştur. Bu bölümlerden birtakımı 1992 yılından bu yana, Beden Eğitimi Spor Yüksek Okullarına dönüşümü sağlanması, dönüşümleri sağlanan bu okulların içlerinde yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümleriyle şu anda uygulamanın dışında kalan fakültelerdeki, “Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri” beden eğitimi öğretmeni eğitimlerine devam etmektedir (Ersen ve Kale, 2003). Beden eğitimi ve spor eğitimi veren kuruluşların hedefi, kamu ve özel eğitim kuruluşlarına beden eğitimi ve spor öğretmeni sağlamak, kamu ve özel sektörlerdeki sporla alakalı birimlere spor yöneticileri, rekreasyon uzmanları ve farklı spor branşlarında antrenörler yetiştirmektir (Yıldız, 2005).

2. Kariyer Planlama ve Geliştirme

Kariyer kavramı ile alakalı tanımlamaların 1900’lü yıllarda ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durumda kariyer kelimesinin kökenini inceleyecek olursak; kökeni Fransa’dan “Carrierre”, İngilizce de ise “Career” kelimelerinden Türkçe’ye geçirildiğini gözlemleyebiliriz. Türk Dil Kurumu sözlüğüne bakıldığında kariyer anlamı “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir (TDK, 2011).

Kariyer, sözcük anlamı olarak mesleğinde en üst düzeye gelmek anlamına gelmekte olup kavram olarak ise kişinin tüm yaşamı boyunca gelişim ve tecrübe ile ilerleme kaydetmesi olarak tanımlanır (Geçikli, 2002). Geçmişte kariyer dikey yönlü ilerleme olarak kabul edilse de günümüzde yatay yönlü ilerleme (meslek veya bölüm değişikliği) de kişinin kariyerinde ilerleme olarak kabul edilmektedir. Burada sadece kişinin kariyeri içindeki bilgi, beceri ve

tecrübelerle sınırlı kalmayıp günlük hayatında da tüm faaliyetlerinden edindiği yaşantılar da kariyerinde ilerlemesine katkı sağlamaktadır (Bayram, 2010).

Kariyer tanımının merkezinde insan vardır. İnsan çalışarak, ihtiyaçlarını ve bazı beklentilerini karşılamak, arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak ister. Bu nedenle kariyer kişinin hayatı boyunca uğraştığı faaliyetler olarak da tanımlanır. Tüm bu durum insan doğasından kaynaklanan psikolojik oluşumundan ayrılamayacağı için kişinin davranışsal yönünü de ortaya çıkarmaktadır. Kariyer anlamı ile ilgili olarak yapılan tüm çalışmalar kariyer planlama ve geliştirme anlamlarının da türemesine neden olmuştur (Öztemel, 2019).

Kariyer kavramı bir kişinin iş hayatının tarihi ile alakalı ve benzer olarak tarif edilmesinin en büyük yaklaşımıdır. İş hayatına giren herkesin statüleri ne kadar gösterişsiz olsa bile, bir kariyeri olacağı ifade eder (Seçer ve Çınar, 2011).

2.1. Kariyere İlişkin Kavramlar

Bireylerin kariyerleri; gerçekçi ve nesnel bir şekilde algılanmaları için dışsal bir boyut ile öznel algılamaları için ise içsel bir boyut olarak ikiye ayrılırlar. Kariyerin içsel boyutları, kişilerin çalışma yaşamlarındaki gelişmeleri ve ilerlemeleri kendilerine has bir şekilde algılamasıdır. İçsel boyut öznel bir yapıdır. Bu şekilde kişilerin davranış ve hareketleri yönlendiren kariyerlerine yönelik olan algı ve beklentileri oluşturur. Kişiler kariyerlerine yönelik algı ve beklentilerinin karşılanması için plan ve değerlendirmeler yapmaktadır (Şimşek ve diğ., 2007).

Kariyerin dışsal boyutları ise kariyerlerin nesnel boyutunu oluşturmaktadır (Şimşek ve diğ., 2007). Kariyerlerin dışsal boyutlarını kişilerin bulunmuş oldukları firmalar oluşturmaktadır. Firmalar, çalışanların gayeleriyle firmaların gayelerini bir uyum içerisine getirmelidir. Bu sebeple, firmaların farklı yönetim uygulamalarına da önem vermeleri gerekmektedir. Çalışan kişilerin hedef ve isteklerini gerçekleştirmek için yönetimin de desteği, firmanın verimliliğini etkileyecektir. Bu sebep ile de firmaların kariyerlerin dışsal boyutlarına önem ve gerekli özeni göstermeleri gerekmektedir (Kaynak ve diğ., 2008).

Kariyer platosu ya da meslekteki durgunluk dönemi personellerin üst konumlara yükselmelerinde azalmaların olması ya da ihtimallerin azalması şeklinde de açıklanabilmektedir. Kariyer durgunlukları zamanında personellerdeki motivasyonlarında ve üretkenliklerinde azalmalar olmaktadır. Zira personeller sunmuş oldukları performansların ve emeklerinin karşılığında ne bir ödül ne de yükselme şansları olduğunu görmemektedir. Bu zamanda

personeller, işlerini istenmekte olan seviyede yapmak hedefi ile bilgi ve yeteneklerinin eksik olduğunu anlarlar. Bu sebeple kariyer durgunluğu zamanında kuruluş sağlıklı iş ve insan bağına devam ettirmelidir (Barutçugil, 2004).

Kariyer haritası, kişilerin düzenleme içindeki bir konumdan başkasına ilerlemesi hedefiyle belirlenen teknik bir şemadır. Bu şemada, firmalar içerisindeki tüm konumlar ve bu konumlara ilerleyebilmenin koşulları ile konumlar arasındaki geçiş yolları kesin olarak yer almaktadır (Tünçer, 2012). Hatta kariyer haritasındaki konumlar arasında kariyer yolları ve üst konumlara yönelik gerekli olan deneyim ve yetkinlikler açık bir biçimde belirlenmelidir. Kariyer haritaları, kuruluşun işlevsel hususuna göre tüm kuruluşu kapsayacak biçimde hazırlanır. Konumların vazife ve sorumlulukları, konumlar için gerekli özellikler, hangi konuma nasıl geçilebileceğine dair bilgiler ve iş tanımları da yer almaktadır. Kariyer haritasında konumlar arasında yatay geçilmeler de olabilir. Bu sebeple kariyer haritasında belli bir konuma ilerlenmesi hedefiyle çalışılmasında gerekli olan başka konumlar da olabilir (Özden, 2001).

Farren'a (1984) göre kariyer haritalarında yer alan konumlar içerisinde bulunan her konumun hedefi ve fonksiyonu belirlenmelidir. Bir konumun başarılı olabilmesi için gerekli olan davranışsal güçlü hususları ve bireysel hususları belirtilmelidir. Belli bir konumda başarılı olabilmek için gerekli olan bilgiler ve mesleğe yönelik yeterlilikler açıklanmalıdır. Bir kuruluşta aktif şekilde çalışmak için gerekli olan beceri, bilgi ve yetenekleri barındıran iş olgunlukları belirtilmelidir. Bu kuruluşta önder olmak için gerekli olan beceri, bilgi ve yetenekleri barındıran liderlik yetkinlikleri açıkça ortaya konmalı, akıllı bir kariyer yolunu ve iş esnasında öğrenme mevzusunda ihtisaslaşmaya yardımcı olabilecek gelişimsel tecrübeler sıralanmalıdır.

Kariyer engeli, kişilerin içinde ya da etrafında bulunan ve kariyer gelişimini engelleyen olaylar ve koşullar biçiminde ifade edilir (Amil, 2015). Kişi kariyerinin farklı basamaklarında karşılaşılabileceği sorunların üstünden gelmek durumundadır. Bu sorunlar kişilerin çalışma yaşamlarındaki verimliliği, üretkenliği, çalışma isteklerini ve faaliyetlerini olumsuz şekilde etkilemektedir. Kişilerin bu sorunlarla karşılaşmaması için kuruluşun gerekli çalışmaları zamanında yapması gerekmektedir (Aytaç, 2005). Kariyerlerin sorunları kişilerin mesleğiyle alakalı bölümleri ve kariyer amaçlarında önemli bir etmendir ve kariyer gelişimini anlamada yararlıdır. Kariyer sorunları, kişilerin kariyer amaçlarının gerçekleştirilmesini engelleyen etmenler olarak da tanımlanırlar. Bunlar kişilerin çevresindeki memnun edici olmayan olaylar ve şartlar arasında yer alan alaka eksikliği ve iş ortamındaki isteklenmenin

azalması gibi iç sorunları kapsayabilmektedir. Çevresel etmen ve kültürel şartların kariyer amaçları için kişinin seçimlerini sınırlandırma ya da büyütme tesiri bulunmaktadır. Bununla beraber bu etmenlerin dışında kişiler, hayatında kendi amaçlarını belirleme ve kendi tekniklerini ve sorunlarla başa çıkma yollarını bulma hürriyetine sahiptir (Jayarathna ve Vithana, 2018). Çağımızın çalışma şartları; çalışma bağları ve şekillerinde kuruluş ve çalışan kişiler bakımından önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Kuruluşların yapıları, çalışma şekilleri, iş güvencesi ve kariyer seçimleri vb. pek çok alanda geleneksel yaklaşımların dışarısında yeni gelişmeler olmuştur. Kişisel bakımdan konu gözlemlendiğinde kişilerin kariyerleriyle alakalı bazı kariyer sorunlarıyla karşılaştıkları görülmektedir (Kaynak ve diğ., 2008). Kişiler iş hayatları zamanınca kişisel ya da kurumsal etmenlerden kaynaklanan farklı kariyer sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların bir bölümü tüm personeller için geçerli olabilir (stres, tükenmişlik sendromu vb.), bir bölümü cinsiyetten kaynaklanan (cam tavan) ve başka bir bölümü de kişiler içerisinde yer aldığı kariyer basamağı (gerçek şoku, emeklilik vb.) sonucu ortaya koymaktadır (Özdemir ve Aras, 2015).

Kariyer memnuniyeti, kişilerin iş hayatlarında elde ettikleri tecrübeler sonunda ortaya çıkan olumlu psikolojik ya da işle alakalı sonuç ya da başarılar biçiminde ifade edilebilir. Kişilerin iş yaşamlarında bulunmasının ana sebebi ihtiyaçlarının karşılanması ve memnun edilmesidir (Aktaş, 2014).

2.2. Kariyerin Planlaması

Kariyer planlamalarında bireyler, kendi kariyer hedeflerini oluşturulmasını amaçlar. Kişiler kariyerlerini planlarken kendilerini bulmak ve etraflarındaki olayları da göz önünde bulundurarak hedeflerini oluşturmaya başlarlar. Kendisini keşfetmeye başlayan birey yapabileceklerini ve yapamayacaklarını da göz önünde bulundurarak, ilgili oldukları alanları, beceri ve yeteneklerini, etrafta yapabileceği başka iş ve bakışları da göz önünde bulundurarak kendisine belli bir yol çizer. Ondan sonra da çalışma alanlarındaki firmaların ona sunmuş olduklarını ve diğer firmaların/yapıların ona sunabileceklerini araştırmaya başlarlar. Bu araştırmaların sonucunda kişiler kendisiyle alakalı verileri ve çevresindeki verilerin karşılaştırılmasını kısa ve uzun zaman içerisinde yaparak ileriye yönelik kararlarını oluştururlar. Kariyer planlamasının kısaca tanımı Şimşek (1998) tarafından, “örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci” olarak yapılmıştır (Taşlıyan ve diğ., 2011).

Kariyer uyumu, kişilerin sürdürebileceği (ya da sürdürdüğü) mesleki gelişimlerdeki görevlerini yerine getirme, meslekleri ile alakalı süren sorunlar, kariyer transferindeki, kariyer değişimleri, şahsi buhranlar ve iş sarsıntıları gibi pozisyonlarıyla başa çıkılmasını sağlayan çok kapsamlı bir durumdur (Savickas, 1997). Başka bir ifadeyle kariyer uyumu, kişilerin gelişimlerinde görevleri sağlıklı bir biçimde başarmasını ve ileride oluşabilecek pürüzlere hazır olunmasını tabir etmektedir. Bu hususta kariyer uyumu, kişilerin hem içsel hem de toplumsal süreçlerini içermektedir. Zira kişisel ve sosyal hayatları, mesleki gelişimlerde nasıl bir reaksiyon alacağına belirleyicilerindedir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumu dört basamakla açıklanmaktadır (Savickas, 2005); alakalı olma (ilgi), kontrol, merak ve güven. Alakalı olmak, ileriye bakılması ve yarına hazırlanma manasındadır; bunlarla birlikte kişilerin mesleki vazife/transferlerle karşılaşabileceğinin farkında olması ve ileriye yönelik seçim ve planlama yapabilmesidir. Kontrol, kişilerin kariyerlerinde karar verme ve kararlılık gösterme sorumluluklarının olmasıdır. Merak, kişilerin kariyeri için etrafında, iş dünyasında ve kendisiyle alakalı bilgi edinmesi, güven ise kişinin karşılaşacağı karışık sorunları çözebilmesinde başarılı olacağına yönelik görüştür.

2.3. Kariyerin Geliştirilmesi

Kişilerin iş dünyalarında kendi kariyerlerini geliştirme olanaklarının bulunması kişiler için önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Kişilerin firmalar tarafından sağlanan kariyer geliştirme (hizmetler içi eğitim, alanlarla alakalı seminerler ve fuarlara katılım imkanları, uluslararası tecrübe imkanları vb.) olanakları kişilere önemli imkanlar vermekte, çalışmalarını için isteklendirmeyi arttırmaktadır (Bayraktaroglu, 2011). Bu bakımdan kişisel kariyer geliştirmeler kariyer yönetimi içerisindeki önemli bir yapı olarak değerlendirilir.

Geçmişte kariyer planlaması, kariyer aksiyonları gibi manalar yalnızca bireylerin sorumluluğundayken zamanımızda bu durumun değişiminin başladığı görülmektedir. Gelişen ve büyüyen her firmanın başarısının arkasında başarılı firma personelleri yer almaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2009). Globalleşme ve artan yarışların etkisi ile firma, personellerini kendi içlerinde tutmakta zorlanmaktadır. Bunun için firmalar devamlı olarak kendi içlerindeki personellerin memnuniyetleri ve iş doyumlarını sağlamak için yeni olanaklar sağlanmalıdır. Örgütlerin personellerine kariyer fırsatlarını sunmaları da gerekmektedir. Örgütler eğer personellerine kendi içlerinde kariyer fırsatı sunmazlarsa kendi bünyelerindeki elemanları rakip firmalara

kaptırma ihtimali ile karşılaşabilirler. Kaybedilen elemanların yerine aynı özelliklere sahip başka bir elemanın getirilmesi, iş uyumunu sağlaması ve yetiştirilmesi hem örgüt için ciddi anlamda bir maliyete hem de zaman kaybına sebep olur (Anafarta, 2001).

Kuruluşların en büyük sorunu zaman kaybıdır. Zaman kaybının önlenmesi için kuruluşlar bünyesinde insan kaynakları bölümleri gelmektedir. Bu bölümün olmadığı kuruluşlarda iş alımı esnasında, personellerin performanslarında ve verimliliğinin düşmesinde, iş memnuniyetsizliğinden dolayı personellerin sürekli olarak işten ayrılması ve bununla birlikte gelen zaman kaybı ve maliyet yüksekliğine sebep davalar ile uğraşma gibi sorunlarında yaşandığı görülmektedir (Akataş, 2003). Kuruluşlar insan kaynaklarını içlerinde bulundurarak, en alttan en üst yönetime kadar olan pozisyonlardaki personellerini ve dış kaynaklardan elde edilebilecek işgücü ihtiyacını kapatmaya çalışmaktadır. Bununla beraber insan kaynakları personellerin performanslarını inceleyerekten düşük başarımların sebebi, çözüm alternatifleri, personellerin eğitimleri, yetiştirilmeleri sağlanarak gerekli olan alanlara yerleştirilmelerini sağlamaktadırlar. İnsan kaynaklarının iyi bir biçimde sürdürebilmesi için kuruluşun içinde bulunduğu personellerin beklentilerinde yer aldığı kariyer ilerlemelerine katkı sağlaması gerekmektedir (Eroğlu ve Bayrak, 1994).

Kariyerin geliştirilememesinin önemli bir sebebi de gerek stres faktörleridir. Stres, bireylerin fiziksel ve toplumsal çevreden meydana gelen olumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının üstünde harcamış olduğu emek olarak tabir edilmektedir (Cüceloğlu, 1992). Başka bir deyişle kişilerin içerisinde buldukları ortam ve iş şartlarının, onları etkilemesi sonucunda, vücut yapılarında özel olarak salgılanan biyo – kimyasal salgılar meydana gelerek, söz konusu olan koşullara uyumu bedensel ve fiziksel olarak, harekete geçirmek için üzerinde oluşan ve hissedilen baskı biçimine stres denmektedir (Eren, 1998). Stres bireye özgü ve onun kişisel bütünlüğünü zorlayıcı ve bozulmasına sebep olabilecek bir etmendir (Baltaş ve Baltaş, 1999). İşlevsel ve psikolojik nedenlerden kaynaklanmakta olan sinir sistemleri fazla derecede yıpratılması, organizmadaki gerginlik, sıkıntılar, yorgunluk, dikkat dağılımı, güvensizlikler ve çökme biçimlerinde ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklar durumuna stres denilmektedir. Stres kişilerin kendilerini tehdit eden unsurlar olardan görürler ve içsel ve ortamlarına karşı gösterilen tepkidir. Stres insanların kontrolleri dışında oluşur ve bu kontrolsüz yapı bireyin zihinsel ve psikolojik sağlığını olumsuz şekilde etkiler. Sebebi her ne olursa olsun stres, ortamdaki bir isteğe karşı vücudun verdiği bir reaksiyondur (Eren, 1998).

İş hayatı ve çalışma ortamı, strese sebep olan etmenlerdir. Çalışma ortamlarında çıkar çatışmaların çok yaşandığı yerlerdir. İnsanın benliğine bağlı olarak oluşan çeşitli talep ve isteklerinin karşılanmama durumları veya talep dışı görevlerin yerine getirilme zorunlulukları kurumları stres ortamı haline getirmektedir. Gerek işleri gerekse kariyerleri ile alakalı olsun kendi plan ve programlarını planladıkları gibi başaramayan ve dış şartlar nedeniyle onları değiştirmek zorunda kalan insanlar fazla stres altında kalmaktadır. Kariyer, insanın iş hayatı süresinde geçtiği basamaklar ve tecrübelerinin bütünüdür. Kariyer insanlar için kazanmış oldukları yetenek, çalışma ve bilgi edinme meraklarıyla çalışmış oldukları örgütlerde yükselme manasına gelmektedir (Türpçü ve Akyurt, 2018).

Örgütlerde başarı değerlendirme standartlarına yetersiz ve başarı değerlendirmelerde tarafsız olunmaması, yükselme fırsatlarının olmaması veya yükselmede korumacı tavırlar kişiler için kariyer stres etmenlerindedir. Elverişsiz veya hızlı ilerleme, yükselmede tarafsız davranılmayacağı kaygısı, iş güvensizliği, hırs, başarı merakının engellenmesi gibi etmenler hususıyla başarıya teşvikin yükselmesi bireyler için önemli birer stres etmenidir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Orta kariyer basamağında bireyler kendileri için aynı süreçlerdeyken almış oldukları ücret ve fırsatlardan fazlasını elde eden, yaşamlarında oldukça esnek olan, sınırlandırıcı iş koşullarında çalışmayan ve aile sorumluluklarını taşımayan bireylere çok sıcak yaklaşmazlar ve ayrıca öfke duyabilirler. Öfkenin bastırılmaması stres seviyesini yükseltir; öfkeyi bastırmada çalışmaksa kurumsal bakımdan boşa harcanmış enerji manasına gelir (Günay ve Çelik, 2019). Kariyer ortası basamağındaki kişiler için iş ortamında her geçen zamanda tehdit edici özellikler kazanır. Yükselme fırsatlarının azalması aynı süreç içerisinde yeni ve modern bilgilere sahip genç personellerin kendilerini gösterme isteği ile yaptıkları hareketler kariyerinin orta basamağında bulunan personelleri hem eşiti ile hem de üstleri bakımından genç personellerle yarışmaya mecbur bırakılmaktadırlar. Bilhassa yüksek rekabetlerin bulunduğu iş kollarındaki personeller için her yıl bir dönüm noktasıdır. Bütün bunların kişi için manası, devamlı bir stres ve yenilgi korkusu altında hayatını devam ettirmek demektir (Serinkan ve diğ., 2012).

Kariyer kararlılığı, “kesin kararlılık”, “kesin olmayan kararlılık” ve “değişken kararlılık” olarak üç biçimde incelenmiştir (Gordon, 1998). Kesin kariyer kararlılığında, kendisine güvenen, hayatları üzerinde kontrol sahibi oldukları düşüncesine sahip öğrencilerin/kişilerin, ilerideki kariyerlerini net olarak belirlemesi, alınan kararlar sayesinde bu kararları gerçekleştirmek için inanmaları ve almış oldukları kararın sonucunda kendilerini iyi hissetmeleri ve bu kararları yaşamlarına geçirmek için

planlı hareket etmeleri gerekmektedir. Kesin olmayan kariyer kararlılığı, öğrencinin/kişinin kariyeriyle alakalı bir karar vermesine rağmen, kararıyla alakalı az da olsa kuşkularının ve endişelerin olmasıdır. Bu bireyler kariyer kararlarıyla alakalı olarak tamamen kesin, kararlı ve bağımsız bir tutum gösteremezler. Çoğunlukla bu hususlardaki, okul, aile ya da çevre baskısı, erken seçim yapmış olma kaygısı, bazı mesleklerin geçici büyümesine kapılma gibi durumlar nedeniyle seçimleri ile alakalı tamamen emin olamazlar. Değişebilen kariyer devamlılığıysa, öğrencinin/kişinin kariyeriyle alakalı bir karar vermiş olmalarına karşın, bu kararlarıyla alakalı yüksek düzeyde kararsızlık ve kaygı yaşamalarıdır (Fidan ve diğ., 2018). Bir başka deyişle ilerideki meslek seçimleri hakkında emin olamamaları nedeniyle amaçlarına ulaşma konusunda gerekli seviyede verim göstermeyen, dış etmenlerin tesirinde kalarak seçimlerini devamlı olarak gözden geçirme gereksinimleri hisseden kişiler, değiştirebilen kariyer devamlılığı niteliği sergilemektedir. Çoğunlukla bu hususta olanlar, karar verme becerilerini geliştirme, kariyer tercihi yapma, yeteneklerinin ve verimliliğini yükseltme hedefiyle danışman yardımına gereksinim duyarlar. Örgüte göre, kişilerin kariyerleri hakkında vereceği kararı, kişisel ve toplumsal etmenler belirler. Kişi, kendi kariyerini oluşturmak ve ilerletmek hakkındaki güce sahiptir. Fakat bu gücün bağımsız olmadığı, kişinin kararını toplumsal şartların etkileyeceğinden söz edilmektedir. Kişilerin öğrenim hayatı boyunca almış oldukları kazanımlara, öz yeterlilik ve mesleki netice gayeleri üzerinde etkili olduğu, bu etkinin ise kişilerin amaçlarını sağlayarak meslek seçimleri ve kariyeriyle alakalı karar vermelerinin belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Fidan ve diğ., 2018).

3. Spor Bilimlerinde Kariyer

Toplum sağlığının özellikle son yıllarda yüksek derecede önem kazanması beden eğitimi ve spor alanında yaşanan gelişmeleri artırmış, bu kavrama yönelik hassasiyetlerin oluşmasına yol açmıştır. İnal (2003) beden eğitimi ve sporu, “insan organizmasını oluşturan zihinsel, ruhsal ve fiziksel özelliklerinin olduğu kalıtsal ve yaşın gerektirdiği olumlu gelişmeye bedensel hareketler ve oyun ile yapılan etkinliklerin tümü” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca beden eğitimi ve sporun insanların tüm yönlerden gelişimi tüm toplumlar olarak kabul gören bir gerçekliktir (Sunay, 2009). Bu doğrultuda beden eğitimi ve spor alanında bir kariyer inşa etmek yetişmekte olan nesiller için bir şans olarak görülmektedir. Bu alanda kariyer planlaması yapılması, bu kariyeri seçen insanları hem sağlıklı kalma hem de mesleki anlamda sporun içerisinde bulunma amaçlarına hizmet edecektir. Bingöl ve Çakır (2021) sporda kariyer planlamasını, “sporcuların donatıldıkları beceri ve bilginin, güdülerin ve yeteneklerin geliştirilmesiyle faaliyet alanında ilerleme kaydetmesi” olarak

ifade etmektedir. Bir diğer tanımı ile de “sporcuların ihtiyaçları ve değerleriyle spor tecrübeleri ve fırsatları arasında en ideal uyumu kurmayı hedefleyen karar verme ve sorun çözme süreci” olduğuna vurgu yapmaktadır.

Bayrak ve Tunçkol’un (2012) aktardığına göre, Sterling 2005 yılında sporda kariyerin, birçok fizyolojik nedene bağlı olarak son bulabileceğine değinmektedir. Her meslekte görülebileceği gibi sporculukta da bir bitiş döneminin olduğunu hatırlatmaktadır. Buna rağmen yaşanan zorluklar, yarışmalarda alınacak başarılar ve ödül duygusu ile unutulabilecektir (Bayrak ve Tunçkol, 2012). Haz ve istek duyarak yapılan bu meslekten uzaklaşmak, kopmak kabul edilmesi zor bir durumdur. Bu uzaklaşmanın beraberinde spor kariyerinde gerileme ve beraberinde yaşam standartlarında bir düşüşü beraberinde getirmektedir (Çakto ve Görgüt, 2019).

3.1. Spor Bilimleri Eğitim Kurumları

Milli Eğitim Bakanlığı’nın spor alanında eğitim vermesi için özelleştirerek hizmete sunduğu spor liseleri “öğrencilerin; beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve becerileri kazanmaları için ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim, öğretim görmelerini ve başarılı sporcular olarak yetiştirilmelerini, spora ilgi ve yeteneği olan öğrencilerin, kendi potansiyellerini artırma, Türk sporunu geliştirme ve temsil etme, takım ruhu ile hareket etme, spor disiplini ve centilmenliği özümsemiş, kendilerine uygun yükseköğretim programlarına hazırlanma, spor alanında araştırmaya yönelmelerini sağlamak amacıyla kurulmuştur” (MEB, 2005). Çağımızdaki kişilerin yeteneklerine göre yönlendirmeler eş zamanlı olarak eğitimlerin hedeflerini oluşturur. Bu bakımdan açılan liselerle, öğrencilerin bu liselere yönlendirilmesiyle bu husus desteklenmektedir (Güneş, 2010; Öçalan ve diğ., 2018). Ortaöğretimler, farklı programlar bulduran liselerden oluşur ve öğrenciler istekleri ve yetenekleri bakımında bu programlardan birisine yönlendirilerek yetişme olanağı bulurlar (Pepe, 2003). Spor liselerinin sunulmakta olan eğitimler hem genel kültür he de genel yetenek derslerini kapsamakta bunun yanı sıra sporla alakalı uygulama derslerde bulunmaktadır (MEB, 2005).

Yükseköğretim kurumları yüz yüze eğitim boyutu içerisinde en üst seviyede yerini almaktadır. Yüz yüze eğitim içerisinde yer alan yükseköğretim, çağdaş eğitim öğretim prensiplerine dayalı bir nizam içinde, ülkenin gereksinimlerine cevap veren işgücünü eğitime, geliştirmek amacını taşımaktadır. Beden eğitimi spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları çoğunlukla, ülkemizdeki sporun ve bireylerin sağlıklı ilerlemesine katkı vermek ve bu alan neticesinde işgücü kazandırmak hedefi ile gençlerimize üstün neticesinde akademik pedagojik formasyon bilgi ve beceriyi kazandırma amacındadır (Yıldız, 2007). Beden

eğitimi spor bölümü veren yükseköğretim örgütleri farklı akademik birimlerin çatısı altında işlevlerini sürdürmektedir. Bu bölümler; Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yüksekokulları, Spor Bilimleri ve Teknoloji Yüksekokulu ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu isimleri altında yer almaktadır. Bu birimler içerisinde yer alan bölümler; “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği”, “Spor Yöneticiliği”, “Antrenörlük Eğitimi”, “Rekreasyon” ve “Spor Bilimleri” olaraktan sıralanmaktadır. Bu bölümlerle alakalı detaylar paragraflar halinde verilmiştir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümlerinde kamu ve özel kuruluşlar için beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirilmektedir. Genel eğitimlerin ayrılmaz bir parçası ve tamamlayıcısı olarak düşünülebilen ve benimsenmiş olan beden eğitimi, başka bir deyişle de insanın fiziki yapısının eğitim sürecidir. Her düzeydeki eğitim örgütlerinde süren beden eğitimi ve spora ilişkin dersler, genel eğitim süreçlerinin bir tamamlayıcı olarak görülmektedir. Bu bölümde genel kültür, öğretmenlik formasyonu (meslek bilgisi) ve alan bilgilerine yönelik öğretim uygulanmaktadır (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitimi verilen bir diğer bölüm de spor yöneticiliği bölümleridir. Spor kurumlarında, belirlenmiş olan hedeflere ulaşabilme düşüncesiyle etkili bir planlama, örgütlenme, yönlendirme, bağlantı ve kontrol gibi idare görevlerinin oluşturulabilmesi, oldukça önemlidir. İdari faaliyetlerini oluşturan ve devam kalitesini sağlayan bu görevlerin sonucunda insan, para, ürün, zaman ve yer gibi faktörler doğru şekilde kullanılarak kurumun amaçlarına ulaşabilmesi, tüm yönetimler bakımından önemli bir durumdur. Bu vaziyet de kaynağı insan olan ve insanlarla sürekli etkileşim içerisinde bulunan spor örgüt ve örgütlerinin, faal bir kurum yapısına ve hareketli bir idari anlayışa sahip olması gerekmektedir. Anlatılan bu fikir ve idealler etrafında, spor idare sahası, spor kuruluş ve teşkilatlarının kendisine özel farklı bir bünye ve yapıya sahip bulunması düşüncesinden yola çıkmıştır (Sunay, 2009). Bu doğrultuda hayata geçirilen spor yöneticiliği bölümleri, beden eğitimi ve spor etkinlikleri programlarının geliştirilmesiyle alakalı çalışanın denetiminin sağlanması ve spor kuruluşlarının yönetimi ve sportif etkinliklerin düzenlenmesi, spor politikaları, sporun düzenlenmesi, spor yasaları ve spor yöneticiliği gibi konuları barındırmaktadır (Sunay, 2009). Spor yöneticisi, modern idareci de olması gereken özelliklere sahip olan ve bütün bu niteliklere ek olarak, sporu, yöneticiliği bilen, sporcuyu, insanı ve topluluğu bilen, spor idaresinin hedefleri doğrultusunda isteyerek, severek ve bilerek düzenli görevini yapan bireydir. Spor yöneticiliği bölümü; spor yönetimi ve koordinasyonu spor işletmeciliği bölümlerinde eğitimleri

gerçekleştirmekte, kamu ve özel sektörün sporla alakalı yönetim basamakları için insan kaynağı yaratmaktadır (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

Yükseköğretim kurumlarının sporla ilişki bölümlerinden sportif performans ile tam ilişkili olan bölümü antrenörlük eğitimi bölümleridir ve bu bölümlerde çeşitli spor dallarına antrenörler yetiştirilmektedir. Antrenörlük eğitimi Türkiye’de 1990’lı yıllara kadar beden eğitimi ve spor eğitimi veren üniversiteler bünyesinde alınan seçmeli ders ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) içerisinde açılmış olan, sertifika kursları sonucunda verilmekteydi. 1990’lı yılların ortalarına doğru beden eğitimi ve spor yüksek okullarının bünyesinde, Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından alınmış bir dizi karar ile antrenörlük eğitimi bölümleri açılmaya başlanmış ve antrenör eğitimlerine yoğun olarak bu örgütler içerisinde devam edilmesi sağlanmıştır. Antrenör, ilgili spor dallarında eğitim aldığı bölümlerden başarılı bir şekilde mezun olarak, bulunmuş olduğu alan içinde de ilgili müdürlüklerden belge alıp, spor camiasını veya sporcuları, ulusal ve uluslararası kural ve yöntemler ile uygun bir şekilde geliştirmek, maçlara hazırlamak ve yarışmalarını sağlamak, yetiştirilmelerini kontrol etmek görev ve yetkilerini taşıyan kişidir. Antrenörlük eğitimi bölümünde, antrenman (hareket) eğitimi ve genel kültür alanlarında uygulamalı ve teorik öğretim verilmektedir. Kamu ve özel spor kurumlarının farklı branşlarına antrenör yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (Yıldız ve Özdağ, 2008).

Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarının bünyesinde faaliyet gösteren bölümlerin sayıca en aza olan bölümü ise rekreasyon bölümleridir. Rekreasyon, özellikle çalışma hayatının yoğunlaştığı günümüz çağında adeta bir nefes alma etkinliği olarak kabul gören bir bilim dalıdır. Çalışılan süreç dışında kalan zaman, başka bir deyişle boş zaman değerlendirilmesi rekreasyon yapısını ortaya çıkarmış ve insan bu kavramı gün geçtikçe ilerleterek daha zengin bir terim haline getirmiştir. Rekreasyon yapısının oluşması toplumda yeni iş olanaklarının oluşmasına ve yeni beklentiler doğmasına sebep olmuştur. Sosyal umutlara orantılı bir biçimde rekreasyon boyutun da yetiştirilmekte olan idareci ve lider gereksinimiyle bu gereksinimlerin yetiştirilmesi bahis konusu olmaya başlamıştır (Çınar ve Sanioğlu, 2004). Rekreasyon sözlük tanımı olarak “eğlendirme, canlandırmak, dinlendirmek” vb. manalara da gelmektedir. Rekreasyon, özgür bir biçimde seçilen ve memnun edici etkinliklerdir. Rekreasyon, insanın kendi öz benlikleriyle uyum ve yapmaktan keyif aldıkları sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, anlık hayatın bunalımından çıkıp başka insanlar ile aksiyon ve reaksiyon içerisinde sosyo bir benlik oluşturmasıdır. Rekreasyon bölümleri, alan bilgisi ve genel kültür alanları içinde öğretim vermekte olup,

rekreasyon uzmanları ve liderler yetiştirilmesini amaçlamaktadır (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008).

3.2. Spor Bilimlerinde Meslek Alanları ve İstihdam

Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarının ilgili bölümlerinden mezun olan kişilerin mesleklerinden genellikle memnun oldukları ancak işsiz kalmaktansa eksik istihdama katlanmayı kabul ettikleri görülmektedir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020). Beden eğitimi ve spora ilişkin yükseköğretim kurumlarının mezunlarının çalışmak istedikleri sektörlerin başında eğitim sektörü gelmektedir. Özellikle kamu kurumlarını tercih ederek Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda istihdam edilmeyi arzu eden her yıl binlerce öğretmen adayı ilgili kurumlardan mezun olmaktadır. Hatta son on yıl içerisinde tanınan özel haklar çerçevesinde spor yöneticiliği, rekreasyon ve antrenörlük eğitimi bölümlerinden mezun olan kişiler eğitim fakültelerinden formasyon eğitimleri alarak öğretmen olarak atanmaya hak kazanmışlardır. Bunun yanı sıra sıklıkla Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra örgütlerinde uzman oldukları alanlarda uygun hizmet birimlerinde, üniversitelerin ilgili bölümlerinde akademisyen olarak, özel ya da resmi fitness/wellness merkezlerinde, turistik otel, motel işletmelerinde, serbest zamanı değerlendirme, spor organizasyonları düzenlemesi ve yürütülmesi hizmetlerinde, amatör ve profesyonel spor kulüplerindeki idari yapısı içerisinde farklı düzeylerde yönetici ya da antrenör olarak, yerel yönetimlerin belirli kadrolarında yönetici olarak, spor medyası içerisinde yazar, eleştirmen ya da editör olarak görev alabilmektedirler. Beden eğitimi ve spor alanı her geçen gün büyümekte ve yeni meslek grupları da yaratmaktadır fakat ilgili bölümlerden mezun olan kişiler zaman zaman da fiziksel uygunlukları çerçevesinde farklı meslek gruplarına yönelmektedirler. Bu doğrultuda sıklıkla askerlik, polislik, itfaiyecilik vb. mesleklerle karşılaşmak mümkündür (Devecioğlu ve Karakaya, 2011).

Bütün mesleki alanlarda olduğu gibi spor alanlarında da her geçen zaman ilerlemeler ve gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler ile beraber devletler farklı spor tedbirleri uygulamaktadır. Bu tedbirler “her yerde spor”, “herkes için spor” ve “yaşam boyu spor” gibi başlıklar ile karşımıza çıkmaktadır (Cerrahoğlu ve İmamoğlu, 2000). Büyük spor kuruluşları ve büyük firmalar sporun ilerlemesine katkı sağlamaktadır (CoE, 1997). Fiziki olarak yapılan bu ilerlemeler spor gelişiminde tek başına yeterli olmamaktadır. Verilen hizmetlerin kalitesi ve bu hizmetleri sunan çalışanın sayısı ve kalitesi çok önemlidir. Bu şartlarda iyi bir spor tedbiri uygulamak isteniyorsa, spor bölümlerindeki personellerin sayısı ve üstünlükleri iyi olmalıdır (Yetim ve Şenel, 2001). Ülkemizdeki spor ve spor alanlarındaki mesleklere

katılımlar gün geçtikçe artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumunun yaptığı ve Taşmektepligil ve diğerlerinin (2009) aktardığına göre 2007 yılında federasyonlara bağlı antrenör sayıları 75 bin civarında iken 2014 yılında bu sayı 252 bin seviyelerine yükselmiştir. Spor bölümleri içindeki bu yükselişin meslek sahibi olma bakımından olumlu olduğu kadar olumsuz yönleri de vardır. Bu tür olumsuzlukların en başında doğal olarak istihdam sorunları gelmektedir. Örneğin, “1989 yılı bakımından Türk Spor Teşkilatında görev yapan yöneticilerin %90’ını farklı mesleklerden geldiği tespit edilmiştir” (Taşmektepgil ve diğ., 2009). Ancak bir ülkenin sahip olmuş olduğu kalifiye insan gücü, o ülkenin gelmiş olduğu seviyenin de temel belirleyicisi (Aycan ve Üzüm, 2019) olarak görüldüğü için “Türkiye’de spor eğiticileri ve yöneticiler, örgün eğitim kuruluşları olarak üniversitelerde, yaygın eğitim olarak da Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde” (Turgut ve diğ., 2004) yetiştirilebilmekteyken şimdi spor eğitimleri bunlar ile sınırlı kalmadığı, bunlarla beraber “spor federasyonları, spor medyası, spor eğitim kursları ve web tabanlı eğitim gibi kurum ve kuruluşlar da eğitimleri vermeye başlamışlardır” (Devecioğlu, 2005). Oysa ki örgün eğitimlerin içinde bulunmakta olan üniversiteler, modern eğitim – öğretim genel niteliklere dayalı olarak ülkenin gereksinimlerine yönelik spor alanlarında eğitimi ve tecrübe sahibi insan gücü yetiştirmektedir. “Üniversiteler içerisinde spor eğitimcileri ve yöneticileri, Eğitim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Enstitüler (Lisansüstü), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu” (Devecioğlu ve Karakaya, 2011) aracılığı ile yetiştirilmektedirler. Fakat bu kuruluşlardaki bölümlerle alınmış olan öğrenci sayıları araştırıldığında öğrenci girdisiyle istihdam durumuyla aralarında bir orantısızlık gözlenmektedir (Yıldız, 2007). Son zamanlarda ülkemizde beden eğitimi ve spor bölümleri mezun öğrenci sayılarında bir artış mevcuttur (Araç Ilgar ve Cihan, 2019). Bu alanlardaki yükselişin yanı sıra, bu bölümlerde yeteri kadar eğitim süreci geçirmemiş, yaşam yolu ile bu meslekler içinde yer bulmuş bireyler de şu anda beklemekte olan spor alan uzmanlarının iş imkanlarını da kısıtlamaktadır. Örgün ya da yaygın eğitimler neticesinde, bireylerin kendilerine spor alanları içinde olanak bulamamaları muhtemelen onları başka alanlara geçmelerine neden olabilmektedir. Değişmekte olan teknoloji, gereksinimlerin sunum ve istek dengesinin biçimlendiği zamanımızda, temelde antrenörlük, spor yöneticiliği ve beden eğitimi ve spor öğretmenliğiyle uzun yıllardan bu yana bu alanda hizmet verilmiş olsa da çalışma alanlarının ticari boyutlar ile istihdam imkanları da göz önüne alındığında büyük şehirlerde özgüvene dayalı mesleki seçimler saptanmıştır. Aynı şekilde spor iletişimi, spor ve fitness bölümleri çoğunlukla mesleki seçimler olarak seçilmektedir. Kamu personeli atamalarındaki sınav kriterleri etkin olsa da maddi olanakların

metropol şehirlerde sporun ticari boyutlarını da etkilemesi nedeniyle mesleki seçimler istek ve sunum döngülerinde değişmekte olduğu düşünülmektedir (Devecioğlu ve Karakaya, 2011).

Sonuç

Sonuç olarak spor bilimleri alanında kariyer yapmak isteyen genç bireyler, öz değerlendirme yaparak, ilgili eğitim ve öğretimi alarak, pratik deneyim kazanarak, ağ oluşturarak, sürekli eğitimi benimseyerek, hedefler belirleyerek ve çeşitli fırsatlara açık kalarak spor bilimlerinde tatmin edici ve başarılı bir kariyere giden yolu açabilirler.

Spor bilimlerinde kariyer yolculuğunuza çıkmadan önce, öz değerlendirme yapmak çok önemlidir. Güçlü yönlerinizi, ilgi alanlarınızı ve değerlerinizi potansiyel kariyer yollarıyla uyumlu hale getirmek için anlayın. Eğitim geçmişinizi, ilgili becerilerinizi ve kişisel niteliklerinizi değerlendirin. Bu öz-yansıtma, sizi en çok etkileyen spor bilimleri alanlarını belirlemenize yardımcı olacak ve daha tatmin edici ve tatmin edici bir kariyere yol açacaktır.

Spor bilimlerinde başarılı bir kariyer için sağlam bir eğitim temeli elde etmek şarttır. Egzersiz bilimi, kinesiyojoloji, spor beslenmesi, biyomekanik ve spor psikolojisi gibi alanlarda uzmanlaşmış programlar sunan saygın üniversiteleri ve kolejleri araştırın. Kariyer hedeflerinizle uyumlu lisans ve yüksek lisans derecelerini takip edin. Ek olarak, sektördeki bilginizi ve güvenilirliğinizi artırmak için profesyonel kuruluşlardan sertifika almayı düşünün.

Spor bilimleri alanında eğitiminizi pratik deneyimle tamamlamak çok önemlidir. Spor takımları, fitness merkezleri, rehabilitasyon klinikleri veya araştırma laboratuvarları gibi ilgili ortamlarda uygulamalı deneyim kazanmak için stajyerlik, gönüllülük fırsatları veya yarı zamanlı pozisyonlar arayın. Pratik deneyim, paha biçilmez içgörüler sağlar, beceri setinizi güçlendirir ve sektör içinde bir iletişim ağı kurmanıza olanak tanır.

Ağ oluşturma, kariyer gelişiminde çok önemli bir rol oynar. Spor bilimleri alanındaki profesyonellerle tanışmak için endüstri konferanslarına, seminere ve çalıştaylara katılın. Tartışmalara katılın, sorular sorun ve sektöre olan tutkunuzu ifade edin. Uzmanlar, akıl hocaları ve meslektaşlarla ilişkiler kurmak, iş fırsatlarına, işbirliklerine ve profesyonel gelişim fırsatlarına kapı açabilir.

Spor bilimleri alanı, sürekli olarak ortaya çıkan yeni araştırma ve gelişmelerle sürekli gelişmektedir. Sürekli eğitim ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılarak en son gelişmelerden haberdar olun. Web

seminerlerine, çalıştaylara ve konferanslara katılın ve uzmanlık alanınızla ilgili profesyonel organizasyonlara katılmayı düşünün. Sürekli öğrenme, dinamik spor bilimleri ortamında rekabetçi ve uyarlanabilir kalmanızı sağlar.

Kariyer ilerlemenize rehberlik edecek net kısa vadeli ve uzun vadeli hedefler belirleyin. Gelişmiş sertifikalar almak, araştırma makaleleri yayınlamak veya yüksek profilli spor takımlarıyla çalışmak gibi ulaşmayı hedeflediğiniz kilometre taşlarını belirleyin. İlerlemenizi düzenli olarak değerlendirin, gerektiği şekilde ayarlamalar yapın ve danışmanlardan veya süpervizörlerden geri bildirim alın. Hedef odaklı kariyer planlaması, odaklanmanıza, motive olmanıza ve istediğiniz sonuçlara giden yolda ilerlemenize yardımcı olur.

Spor bilimleri, hem geleneksel ortamların içinde hem de dışında çok çeşitli kariyer yolları sunar. Kurumsal sağlık programları, spor pazarlaması ve yönetimi, araştırma ve akademi veya girişimcilik gibi çeşitli fırsatları keşfetmeye açık olun. Esnekliği ve uyarlanabilirliği benimsemek, ortaya çıkan trendlerden yararlanmanıza ve uzmanlığınızı uygulamak için benzersiz yollar bulmanıza olanak tanır.

Spor bilimlerinde kariyer planlama ve geliştirme, dikkatli düşünmeyi, stratejik karar vermeyi ve sürekli kendini geliştirmeyi gerektirir. Öz değerlendirme yaparak, ilgili eğitim ve öğretimi alarak, pratik deneyim kazanarak, ağ oluşturarak, sürekli eğitimi benimseyerek, hedefler belirleyerek ve çeşitli fırsatlara açık kalarak, spor bilimlerinde tatmin edici ve başarılı bir kariyere giden yolu açabilirsiniz. Unutmayın, tutku, özveri ve azim, bu dinamik ve ödüllendirici alanda gelişmenin anahtarıdır.

Öneriler

Spor bilimleri alanında kariyer planları yapmak isteyen sporcu öğrenciler için işte bazı öneriler maddeler halinde sunulmuştur.

1. Akademik Danışmanlardan Rehberlik Alın: Eğitim kurumunuzdaki spor bilimleri veya ilgili alanlarda uzmanlaşmış akademik danışmanlara danışın. İlgi alanlarınıza ve hedeflerinize dayalı olarak eğitim yolları, program gereksinimleri ve potansiyel kariyer seçenekleri hakkında değerli bilgiler sağlayabilirler.
2. Kendini Keşfedin: Spor bilimlerindeki kişisel ilgi alanlarınız, güçlü yönleriniz ve tutku alanlarınız üzerine düşünün. Atletik geçmişiniz ve deneyimlerinizle uyumlu belirli alanları belirleyin. Bu kişisel farkındalık, kariyer seçeneklerinizi daraltmanıza ve bilinçli kararlar almanıza yardımcı olacaktır.

3. Eğitim Programlarını Araştırma: Spor bilimleri programları veya egzersiz bilimi, kinesiyojoloji veya insan performansı gibi ilgili disiplinler sunan üniversiteleri ve kolejleri keşfedin. Müfredat, fakülte uzmanlığı, araştırma fırsatları ve gerçek dünya ortamlarında pratik deneyimlere erişim gibi faktörleri göz önünde bulundurun.
4. Akademik ve Atletizmi Dengeleyin: Bir atlet öğrenci olarak, akademik uğraşlarınız ve atletik taahhütleriniz arasında bir denge kurmanız çok önemlidir. Seçtiğiniz programın, eğitim ve yarışma programınıza uyması için esneklik ve destek sağladığından emin olun. Akademik yolculuğunuzu tamamlayabilecek güçlü bir spor programı olan üniversiteleri veya kolejleri arayın.
5. Pratik Deneyim Kazanın: Spor bilimlerinde pratik deneyim paha biçilmezdir. Stajlar, gönüllü çalışma veya yarı zamanlı pozisyonlar aracılığıyla uygulamalı deneyim kazanma fırsatlarını araştırın. Bu pratik teşhir, alanla ilgili anlayışınızı geliştirecek, temel becerileri geliştirecek ve bir profesyonel iletişim ağı oluşturacaktır.
6. Spor Bilimi Profesyonelleriyle Bağlantı Kurun: Spor bilimlerinde çalışan profesyonellerle tanışmak için endüstri konferanslarına, çalıştaylara veya ağ oluşturma etkinliklerine katılın. Diyaloglara katılın, sorular sorun ve istediğiniz alanda kariyer yapmış uzmanlardan tavsiye alın. Onların rehberliği değerli içgörüler sağlayabilir ve bilinçli kararlar almanıza yardımcı olabilir.
7. Atletik Kaynaklardan Yararlanın: Atletik departmanlar veya organizasyonlar tarafından sunulan kariyer hizmetleri gibi sporculara sunulan kaynaklardan yararlanın. Bu kaynaklar genellikle kariyer keşfi, özgeçmiş oluşturma, mülakat becerileri ve spor bilimlerinde çalışan mezunlarla bağlantı kurma konusunda rehberlik sağlar.
8. Sertifikaları Takip Edin ve Sürekli Eğitim: Spor bilimlerinde arzu ettiğiniz kariyer yolu ile ilgili sertifikalar almayı düşünün. Güç ve kondisyon, sporcu beslenmesi veya egzersiz fizyolojisi gibi alanlardaki sertifikalar, kimlik bilgilerinizi artırabilir ve iş beklentilerinizi genişletebilir. Ayrıca, alandaki en son gelişmelerden haberdar olmak için atölye çalışmaları, seminerler veya çevrimiçi kurslar aracılığıyla sürekli eğitime katılın.
9. Aktarılabilir Beceriler Geliştirin: Spor bilimleri, teknik bilginin ötesinde bir dizi beceriyi kapsar. İletişim, takım çalışması, problem çözme ve eleştirel düşünme gibi aktarılabilir beceriler geliştirin.

Bu beceriler, işverenler tarafından oldukça değerlidir ve spor bilimlerindeki çeşitli rollerde uygulanabilir.

10. Mentörlük Arayın: Spor bilimleri alanında rehberlik, destek ve endüstri içgörülerini sağlayabilecek akıl hocaları bulun. Deneyimlerini paylaşabilir, kariyer planlaması konusunda tavsiyelerde bulunabilir ve yol boyunca zorluklarla başa çıkmanıza yardımcı olabilirler. Mentörlük, kariyer yolunuzu şekillendirmede ve kişisel gelişimi desteklemede paha biçilmez olabilir.

Spor bilimlerinde başarılı bir kariyere giden yolculuğun kendini adama, azim ve öğrenme ve uyum sağlama isteği gerektirdiğini unutmayın. Hedeflerinize bağlı kalın, büyüme fırsatları arayın ve bu dinamik alandaki heyecan verici olasılıkları kucaklayın.

KAYNAKÇA

- Akatay, A. (2003). Öğütlerde zaman yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 281-300.
- Aktaş, H. (2014). Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, Number: 26, s. 195-212.
- Amil, O. (2015). Çalışanların Algılanan Kariyer Engelleri İle Algılanan Performansları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 9, s. 7-26.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Araç Ilgar, E., ve Cihan, B. B. (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: Fenomonolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.
- Aycan, A., ve Üzümlü, H. (2019). Beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleki kaygıları. *Bolu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 745-752.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*; Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bağırçan, T. (1992). Spor bilimlerinde beden eğitimi ve spor ikilemi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 2, 20-22.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (1999). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Bayrak, H. ve Tunçkol, M. (2012). Sporda emeklilik olgusu ve emeklilik uyum modelleri. Selçuk üniversitesi, *Beden eğitimi ve spor bilim dergisi*, 14 (2): 150-156.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi. Sakarya.
- Bayram C. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi (2. Baskı)*, Kumsaati Yayınları, İstanbul, ss. 19-20
- Bilgen H. (2014). *Gençlik Merkezinde Yürütülen Kurslara Katılan Gençlerin İletişim Becerisi ve Sosyal Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ankara Yenimahalle örneği)*, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara. Yüksek Lisans Tezi.

- Bingöl, U., ve Çakır, Y. N. (2021). Impact of Future Expectations on Career Planning Attitudes' of Professional Esports Athletes. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 203-224.
- Bozyiğit, E., ve Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.
- Cerrahoğlu, N., ve İmamoğlu, A. F. (2000). Sporun ekonomik boyutu almanya örneği. *1. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi Özet Kitapçığı*, 2, 240-247.
- Council of Europe (1997). *Sports Information Bulletin*, CDDS, February, 9-50.
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakto, P., ve Görgüt, İ. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Gören Öğrencilerin Kariyer Planlama Süreçlerinin İncelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları*, 1(1), 69-80.
- Çınar, V. ve Sanioğlu A., (2004). Farklı Branşlardaki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 11.
- Devocioğlu S. (2005). Türkiye'de Spor Sektörü Stratejilerinin Geliştirilmesi. *Verimlilik Dergisi*, Sayı : 2005/ 2, sayfa: 117-134.
- Devocioğlu, S., ve Karakaya, Y. E. (2011). Türkiye'de spor eğitimi sektörünün görünümü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 626-654.
- DPT (2000) *Sekizinci Bes Yıllık Kalkınma Planı, Küreselleşme Özel İhtisas Komisyon Raporu*, s.4-6,75-76, DPT Yayınları, Ankara.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F., ve Bayrak, S. (1994). Örgüt faaliyetleri açısından zaman yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3-4).
- Erşen E. ve Kale R. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Farren, C. (1984). Mentoring: A Boon to Career Development. *Personnel*, 61(6), 20-24.
- Fidan, T., Fidan, İ.Ö., ve Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.
- Fişek, K., (1983). "Türkiye'de Spor", *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, c. 8, İstanbul: İletişim, s. 2178.
- Geçikli F. (2002), Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, Sayı 15, İstanbul, s. 339
- Gümüştekin, E., ve Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.

- Günay, A., ve Çelik, R. (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218.
- Güneş, V. (2010). *Spor lisesi ve farklı liselerdeki öğrencilerin atılabilirlik düzeyleri ile akademik başarılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Hiçyılmaz, E. (1983). *Sporla Batılma Hareketi*. İstanbul, Gözeten Kitapevi: 42-48.
- İnal, A. N. (2003). *Beden eğitimi ve spor bilimi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Jayarathna, Y. ve Vithana NC (2018). Perceived Career Barriers for Human Resources Professionals' Career Development to Climb the Top of the Corporate Ladder. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 18, Issue 3, s. 34-46.
- Kaynak, T., Adal Z., Ataay İ., Uyargil C., Sadullah Ö., Acar A.C., Özçelik O. ve DüNDAR G. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım, 3. Baskı, İstanbul.
- Kılıç, G., ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
- MEB (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Spor Liseleri Yönetmeliği. *T.C. Resmi Gazete* (25714, 01 Şubat 2005).
- Öçalan, M., Boyalı, E., ve Ergin, M. (2018). Öğrencilerin spor liselerine yönelme ve tercih nedenlerinin belirlenerek seçili değişkenler açısından karşılaştırılması. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 10-21.
- Özdemir, Y. ve Aras M. (2015). Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, s. 107-121.
- Özden, M.C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Der Yayınları, Ankara.
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Pegem.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for lifespan, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In Brown S. D., & Lent R. W. (Eds.). *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Seçer B. ve Çınar E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 49-62.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U., ve Avcık, C. (2012). Kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer: Denizli'de yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 21-32.

- Sunay, H. (2009). Operative Issues of Private Sports Centers in Turkey: A Case Study of Sports Centers in Ankara. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 21(1).
- Şimşek, M. Ş., (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya : Damla Yayınevi.
- Şimşek, M.Ş., Çelik A. ve Akatay A. (2007). *Kariyer Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Gazi Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara.
- Taşlıyan, M., Arı, N.Ü., ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Taşmektepligil Y, Hazar F, Ağaoğlu S.A., ve Terzioğlu E.A. (2009). Beden eğitimi ve spor alanı mezunlarının istihdam sorunları ve yeni iş olanakları, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 99- 118.
- Topdemir, H. G., ve Unat, Y. (2018). Bilim tarihi. *Ankara: Pegem Akademi*.s. 1.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, s. 203-233.
- Turgut, M., Gökyürek, B., ve Yenel, İ., (2004). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bu bölümleri seçme nedenleri ve beklentileri üzerine bir araştırma, *G.Ü. Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 91-99.
- Turpçu, E. ve Akyurt, H. (2018). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer streslerinin belirlenmesi: Giresun Üniversitesi lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*. 69: 365-380.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Yetim, A.A. ve Şenel Ö. (2001). Türkiye’de spor yöneticisi yetiştirme faaliyetlerinin görünümü. *Milli Eğitim Dergisi*. Ankara, 150.
- Yıldız, S. ve Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında eğitim destekleri, kariyer gelişim olanakları ve eğitim sonrasında istihdam durumunun öğretim elemanları ve öğrencilerin görüşlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 89-97.
- Yıldız, S.M. (2005). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında İnsan Kaynaklarının Eğitim Hizmetleri Kalitesine Yönelik Algularının Değerlendirilmesi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yıldız, S.M. (2007). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Hizmetleri Kalitesini Etkileyen Faktörler. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (1), 451-462.
- Yıldız, S.M. ve Özdağ, S., (2008). Student Opinion About Higher Education Institution Which Gives Physical Education And Sport Education. *International Journal of Human Sciences*, 5 (1).