

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Spor Yönetimindeki Alan Uygulamasına Bakışı*

Provincial Directorate of Youth and Sports Employees' Views about Field Experience in the Sports Management

ORJİNAL ARAŞTIRMA/
ORIGINAL RESEARCH

Dilşad ÇOKNAZ^{1†},
Yeşer EROĞLU²,
Devrim BULUT¹

¹Abant İzzet Baysal Üniversitesi,
Bolu

²Fenerbahçe Üniversitesi,
İstanbul

Öz

Türkiye’de sporun yönetiminden sorumlu kurumlar arasındaki GHSİM’lerde iş yeri amiri olabilme potansiyeline sahip çalışanların eğitim ve görev değişkenleri açısından spor yönetimindeki alan uygulamasına bakış açısını belirlemek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırma grubunu 155 GHSİM çalışanı oluşturmaktadır (61 müdür, 40 uzman ve 54 memur). Veri toplama aracı olarak Ross ve Beggs (2007) tarafından rekreasyonel spor yönetimi stajında öğrenci ve yöneticilerin bakış açılarını karşılaştırmak üzere modifiye edilen, Türkçe uyarlaması Çoknaz (2014) tarafından yapılan ölçme aracı kullanılmıştır. 5’li Likert tipi ölçme aracı 47 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .92’dir. Kolmogorov-Simironov testi sonucunda veriler normal dağılmamış ve analizlerde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir. Alan uygulamasının iş yerinin personel seçimine yardımcı olması, üniversite ve kurumlar arasındaki bağlantıyı güçlendirmesi, iş yerinin imajını ayrıca öğrencinin problem çözme becerilerini geliştirmesine yönelik spor eğitimine sahip olanların lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Uygulama yapılan iş yerinde öğrenciye eğitim, mesleki gelişim, iş planlama, program yönetme, bütçe hazırlama gibi fırsatlar sunulması gerektiği yönünde spor eğitimi alanların lehine, yine eğitim, mesleki gelişim, iş planlama ve program yönetmede ise müdürler ile uzmanlar arasında uzmanların lehine olacak şekilde fark ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin iletişim, insan ilişkileri, pazarlama, motivasyon ve talimatlara uyma gibi becerileri konusunda spor eğitimi alanlar ile almayanlar arasında spor eğitimine sahip olanların lehine anlamlı fark bulunmuştur. Görev değişkenine göre iletişim ve insan ilişkilerinde müdür ve uzmanlar arasında uzmanlar lehine anlamlı fark çıkarken, öğrencinin 40 saatten fazla çalışmaya hazır olması konusunda müdürlerin lehine anlamlı fark bulunmaktadır. İş yerlerinin öğrencilerin becerilerini geliştirmeye istekli olması nitelikli bir uygulama süreci açısından önemlidir. Araştırmada yalnızca spor eğitimi alanlar, alan uygulamasının problem çözme becerilerini geliştirmesi gerektiğine yönelik görüş sahibidir. Bu durumda diğer beceriler konusunda farkındalık oluşturulması gerekebilir. Ancak diğer sonuçlar GHSİM’de özellikle spor eğitimi alanların ve uzmanların alan uygulamasının sunması gereken fırsatların farkında olduğuna işaret etmektedir. Bilindiği üzere uzman kadrosuna atamalarda spor eğitimi şartı aranmaktadır. Bu doğrultuda spor eğitimi alanların ve uzmanların alanın ihtiyaçlarının farkında olduklarını söylemek mümkündür. Alan uygulamasında iş yeri amiri olarak bu pozisyondaki kişilerden yararlanmak öğrencilerin gelişimi açısından daha faydalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Alan Uygulaması, Staj, Spor Yönetimi

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 16.01.2018

Kabul Tarihi: 30.06.2018

Online Yayın Tarihi: 30.06.2018

Abstract:

The purpose of this study is to determine the views of employees who have the potential to become workplace superiors in PDYSs, one of the institutions responsible for sports management in Turkey, about field experience in sports management with regard to training and assignment variables. This is a descriptive research. Research group is composed of 155 PDYS employees. Data collection tool which was modified by Ross and Beggs (2007) in order to compare the views of the students and managers in recreational sports management internship, and later adapted into Turkish by Çoknaz (2014). 5 point Likert type scale is composed of 47 items. Cronbach Alpha internal consistency is .92. At the end

* Bu çalışma 23-26 Kasım 2017 tarihleri arasında Manisa’da yapılan Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi’nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

† Sorumlu yazar: Dilşad Çoknaz, dilhak@yahoo.com

of Kolmogorov-Smirnov test it is found that data is not distributed normally, and in the analysis Mann Whitney U and Kruskal Wallis tests are used. Significance level is determined as 0.05. The comparisons revealed that statistically a significant difference was obtained in favor of the people who received sport education with regards to staff selection by the workplace, cooperation between universities and institutions, workplace image, and students' problem solving skills. About the necessity of providing students with the opportunity of education, vocational development, work planning, etc. in the workplace of field experience, a significant difference was attained in favor of the people who received sport education; between managers and specialists, a significant difference was found in favor of specialists in education, vocational development, work planning and program management. About student abilities such as communication, human affairs, marketing, motivation and following instructions a significant difference was obtained in favor of the people who received sport education when compared with the people who did not receive education in sports related fields. Between specialists and managers, a significant difference was found in favor of the former in communication and human affairs in accordance with assignment variables; yet about students' being ready to work more than 40 hours a significant difference was found in favor of the latter. It is essential to have workplaces inclined to improve students' skills for a qualified field experience process. In this research, only the people who received sport education thought that field experience had to develop problem-solving skills. It might be necessary to create awareness about other skills. However, other results indicated that in PDYS, especially the people who received sport education and specialists were aware of the opportunities that had to be provided by field experience. As is known, sports education is mandatory in the assignments of specialists. In this respect, it is possible to say that people who received education in sports and specialists are aware of.

Key Words: Field Experience, internship, sports management

GİRİŞ

Spor Yönetimi Akreditasyon Komisyonu'nun (Commission on Sport Management Accreditation /COSMA, 2016) sekiz temel alanından biri stajdır. Southall, Nagel, LeGrande ve Han (2003) başarılı olmak isteyen spor yönetimi programlarının, üniversiteden ayrılmadan önce öğrencilerini staj gibi deneysel öğrenme deneyimi ile desteklemesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu deneysel öğrenme ortamı öncelikle öğrenci-işveren ilişkileri açısından yoğun bir ortam olmakla birlikte, öğrenci-işveren arasındaki ilişkiyi koordine/kontrol eden üniversitenin de bu süreçteki rolü büyüktür. Dolayısıyla spor yönetimindeki stajlara yönelik çalışmalarda bu üç tarafın düşüncelerini anlamaya çalışmak daha nitelikli staj programları yürütebilmek açısından önemli görünmektedir. Çünkü iyi hazırlanmış bir staj programının iş dünyasını daha iyi anlamayı sağladığı, çalışma ortamına uyum için iyi bir temel oluşturduğu bilinmektedir (Alpert, Heaney ve Kuhnc, 2009; Cuneen ve Sidwell, 1993; Divine, Linrud, Miller ve Mill, 2007; Englander, Moy, McQuillan, Englander, 2000; Rothman, 2007).

Alan uygulamasına yönelik değerlendirmeler bir taraftan öğrencilerin kariyerleri ile ilgili kararlarına yön verebilecek, diğer yandan üniversitede verilen eğitimin iş dünyasının beklentileri ile ne oranda örtüştüğünün anlaşılmasına yardımcı olabilecek bir potansiyele sahiptir. Bir başka deyişle alan uygulamasına yönelik öğrenci ve işveren dönütleri, akademik dünyanın iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun eleman yetiştirip yetiştiremediği konusuna da ışık tutabilecek durumdadır. Bu açıdan bakıldığında yukarıda bahsedilen taraflar açısından stajın değerlendirilmesi önemli hale gelmektedir. Özellikle öğrenciler alan uygulaması hizmetinden yararlanan taraf olarak, mezuniyet öncesinde meslekleri ile ilgili değerlendirme fırsatı bulabilmekte, bir işe/mesleğe yönelik deneyim ve kazanım sağlayabilmektedir. Bu deneysel öğrenme ortamının niteliğinin, öğrencinin gelecekteki kariyer planlarını olumlu/olumsuz etkilediği bilinen bir gerçektir (Cunningham, Sagas, Dixon, Kent & Turner, 2005; Koo, Diacin, Khojasteh ve Dixon, 2016)

Öğrencinin alan uygulama sürecini nitelikli tamamlamasında kendisi kadar iş yerindeki amiri de anahtar rol oynar. Staj yapan öğrencilerin memnuniyet/memnuniyetsizlikleri zaman zaman iş yeri amirlerine bağlı olabilmektedir (Çoknaz, 2014a). Bu yüzden uygulama sürecinin değerlendirilmesinde öğrenci kadar işverenlerin görüşleri de incelenmelidir. Çünkü değerlendirmelerden elde edilen verilerin daha etkili ve başarılı bir alan uygulaması planlaması için üniversitelerdeki staj koordinatörleri için yol gösterici olması beklenir (Karasık, 2009).

Alan uygulamasına yönelik değerlendirmelerde öğrencilerin, işverenlerin, üniversitelerin görüşlerini ayrı ayrı yansıtan çalışmalar (Beggs, Ross, ve Goodwin, 2008; Cuneen ve Sidwell, 1993; Cunningham, Sagas, Dixon, Kent, Turner, 2005; Hong, 2008; O'shea ve Watson, 2007; Stratta, 2004) olmakla birlikte, özellikle öğrenci-işveren görüşlerini birlikte yansıtan çalışmalara (Desensi, Kelley, Blanton ve Beitel, 1990; Sotiriadou, 2011) rastlamak da mümkündür. Ancak spor yönetimindeki alan uygulamalarının değerlendirilmesindeki en önemli sorunlardan biri sınırlı sayıda çalışma yapılmış olmasıdır ve bazı yazarlar bu konuya özellikle dikkat çekmektedir (Beggs, Ross ve Goodwin, 2008; Chouinard, 1993; Fleming ve Ferkins, 2005; Stratta 2004). Konu Türkiye açısından daha da sınırlı olup, öğrenci görüşlerini ele alan birkaç çalışmasına olmasına rağmen, işveren görüşlerini yansıtan çalışma yok denilebilir.

Bu bağlamda bu çalışmada, alan uygulamasının spor yönetimi eğitiminin temel alanlarından biri olması, staja yönelik değerlendirme çalışmalarının önemine yapılan vurgu, spor yönetimindeki alan uygulamalarını değerlendiren çalışmaların sınırlılığı bu araştırmanın dayanağını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, Türkiye'deki spor yönetimi öğrencilerine önemli ölçüde alan uygulama imkanı sağlayan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü (GHSİM) çalışanlarının spor yönetimi alan uygulamasına bakış açılarını farklı değişkenler açısından karşılaştırmak amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırma grubu 61'i müdür, 40'ı uzman ve 54'ü memur pozisyonundaki 155 GHSİM çalışanından oluşmaktadır. Araştırma grubuna ait ayrıntılı bilgiler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma grubunda yer alanlara ait bilgiler

Görev alanı	Mezuniyet Alanı		Toplam
	*SEA	**SEAL	
Müdürler	17	44	61
Uzmanlar	38	2	40
Memurlar	23	31	54
Toplam	78	77	155

*SEA: spor eğitimi alan, **SEAL: spor eğitimi almayan

Tablo 1'e göre; araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri Spor İl müdürlerinin 17'si, uzmanların 38'i ve memurların 23'ü spor eğitimi almıştır. Bu durumda araştırmaya katılan 155 kişiden 78'i spor eğitimine sahip olup, spor ile ilgili bir yükseköğretim programından mezundur. Araştırmada spor ile ilgili bir yükseköğretim programından mezun olmayan 44 müdür, iki uzman ve 31 de memur bulunmaktadır. Spor eğitimi almayan personelin toplam sayısı 77'dir.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Ross ve Beggs (2007) tarafından rekreasyonel spor yönetimi stajına yönelik öğrenci ve yöneticilerin bakış açılarını karşılaştırmak üzere geliştirilmiş ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracının Türkçe uyarlaması Çoknaz (2014) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Türkçe uyarlaması yapılan ölçme aracı 5'li Likert tipi olup, 47 maddelik bir ankettir. 47 maddeden oluşan ankette beş alt boyut bulunmaktadır. Birinci alt boyutta stajın iş yerlerine olan katkısını ifade eden 6 madde, ikinci alt boyutta alan uygulamasının öğrenciler açısından çeşitli katkılarını içeren 9 madde, üçüncü alt boyutta alan uygulaması sırasında iş yerinin rolüne ilişkin 10 madde, dördüncü alt boyutta alan uygulaması öğrencilerinin hangi becerilere sahip olması gerektiğini anlamak üzere 16 madde ve beşinci alt boyutta iş yeri seçim kriterlerini içeren 6 madde yer almaktadır.

Mevcut çalışmadaki güvenilirlik katsayıları anketin tamamı için .92, 1. Alt boyut için .75, 2. Alt boyut için .75, 3. Alt boyut için .84, 4. Alt boyut için .88 ve 5. Alt boyut için ise .71 olarak bulunmuştur.

Araştırma verileri Spor Genel Müdürlüğü'nün (SGM) izni ile Türkiye'nin yedi farklı bölgesinde yer alan 39 Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünden (GHSİM) toplanmıştır. Anketler posta yolu ile gönderilmiştir. İllere gönderilen anketlerden 180 tanesinde geri dönüş sağlanmıştır. Doldurulan anketlerin incelenmesi sonucunda eksik işaretlenmiş anketler çalışmadan çıkarılarak 155 anket üzerinde işlem yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Test istatistiklerinin uygunluğu için verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda veriler normal dağılmamış, spor eğitimi olan ve olmayan çalışanlar arasındaki

farklılıkların karşılaştırılmasında Mann Whitney U ve ikiden fazla gruba ilişkin farklılıkların karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma bulguları stajın kurumlara katkısı, stajın öğrenciler açısından katkısı, iş yerinin rolü, stajyer öğrencilerin becerileri ve iş yeri seçimi olmak beş alt başlık halinde ayrı ayrı sunulmuştur.

Stajın Kurumlara Katkısına Yönelik Bulgular

Tablo 1. spor eğitimine sahip olan çalışanlar ile spor eğitimine sahip olmayan çalışanların “stajın kurumlara katkısı” na yönelik bakış açılarının karşılaştırmasını vermektedir.

Tablo 1. Spor eğitimine sahip olan ve olmayan çalışanların “stajın kurumlara katkısı” na yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	SEA N=78		SEAL N=77		U	p
	Sıra Ort.	Sıra toplamı	Sıra Ort.	Sıra toplamı		
Staj. iş yerlerinin personel seçimine yardımcı olmalıdır.	88.97	6939.50	66.89	5150.50	2147.50	.001*
Staj. üniversite ve kurumlar arasındaki bağlantıyı güçlendirmelidir.	85.15	6641.50	70.76	5448.50	2445.50	.025*
Staj. stajın yapıldığı iş yerine sezonluk personel tedarik etmelidir.	78.92	6155.50	77.07	5934.50	2931.50	.793
Staj. iş yerlerindeki özel projeler için personel kaynağı olmalıdır.	81.40	6349.50	74.55	5740.50	2737.50	.324
Staj. iş yerlerine yeni fikirler vermelidir.	84.54	6594.00	71.38	5496.00	2493.00	.050*
Staj. stajın yapıldığı iş yerinin imajını geliştirmelidir.	87.10	6794.00	68.78	5296.00	2293.00	.007*

P<0.05

Tablo 1’e göre ; “staj, iş yerlerinin personel seçimine yardımcı olmalıdır, üniversite ve kurumlar arasındaki bağlantıyı güçlendirmelidir, stajın yapıldığı iş yerinin imajını geliştirmelidir ve iş yerlerine yeni fikirler vermelidir” ifadelerinde, spor eğitimine sahip olanlar ile olmayanlar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Stajın kuruma katkısına yönelik görüşler, ortalamalar üzerinden değerlendirildiğinde ise, spor eğitimi alanların ortalamalarının almayanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stajın kurumlara katkısına yönelik olarak görev değişkeni açısından yapılan karşılaştırmalar Tablo 2.’de yer almaktadır.

Tablo 2. Müdür, uzman ve memurların “stajın kurumlara katkısı” na yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	Müdür	Uzman	Memur				
	N=61	N=40	N=54				
	Sıra Ort.	Sıra Ort.	Sıra Ort.	sd	X ²	p	
Staj. iş yerlerinin personel seçimine yardımcı olmalıdır.	68.56	100.05	72.33	2	15.079	.001*	MÜ-U U-ME
Staj. üniversite ve kurumlar arasındaki bağlantıyı güçlendirmelidir.	78.93	84.88	71.86	2	2.482	.289	
Staj. stajın yapıldığı iş yerine sezonluk personel tedarik etmelidir.	72.50	81.06	81.94	2	1.595	.450	
Staj. iş yerlerindeki özel projeler için personel kaynağı olmalıdır.	69.52	89.93	78.75	2	5.415	.067	
Staj. iş yerlerine yeni fikirler vermelidir.	70.04	88.11	79.50	2	4.638	.098	
Staj. stajın yapıldığı iş yerinin imajını geliştirmelidir.	66.91	89.15	82.27	2	7.584	.023*	MÜ-U MÜ-ME

p<0.05

Tablo 2, müdür, uzman ve memur pozisyonundaki çalışanların “staj, iş yerinin personel seçimine yardımcı olmalıdır” ve “staj, stajın yapıldığı iş yerinin imajını geliştirilmelidir” maddelerine vermiş oldukları yanıtlarında anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Sıra ortalamaları değerlerine bakıldığında ise, stajın kuruma katkısına yönelik ifadelerin tümünde en yüksek ortalamaların uzman kadrosundakilere ait olduğu anlaşılmaktadır.

Stajın Öğrencilere Katkısına Yönelik Bulgular

Stajın öğrencilere yönelik katkısında ilk olarak spor eğitime sahip olan GHSİM çalışanları ile spor eğitime sahip olmayan GHSİM çalışanlarının bakış açıları karşılaştırılmıştır. Bu yönde elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Spor eğitimine sahip olan ve olmayan çalışanların “stajın öğrencilere katkısı” na yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	SEA N=78		SEAL N=77		U	P
	Sıra Ort.	Sıra toplamı	Sıra Ort.	Sıra toplamı		
Staj. öğrencinin iş ile ilgili becerilerini geliştirmelidir.	83.12	6483.00	72.82	5607.00	2604.00	.063
Staj. öğrencinin iş bulma fırsatlarını artırmalıdır.	81.72	6374.00	74.23	5716.00	2713.00	.253
Staj. öğrencinin okuldaki eğitimine katkı sağlamalıdır.	80.24	6259.00	75.73	5831.00	2828.00	.464
Staj. öğrencinin problem çözüme becerilerini geliştirmelidir.	84.04	6555.00	71.88	5535.00	2532.00	.049*
Staj. öğrencinin iletişim becerilerini geliştirmelidir.	83.75	6532.50	72.18	5557.50	2554.50	.060
Staj. öğrencinin insan ilişkileri becerilerini geliştirmelidir.	81.82	6382.00	74.13	5708.00	2705.00	.198
Staj. öğrencinin alandaki son teknolojiyi kullanmasına olanak sağlamalıdır.	78.37	6112.50	77.63	5977.50	2974.50	.909
Staj. öğrencinin genel not ortalamasına katılmalıdır.	81.22	6335.50	74.73	5754.50	2751.50	.350
Staj. yapılan iş yerleri öğrenciye ücret ödemelidir.	83.76	6533.00	72.17	5557.00	2554.00	.093

p<0.05

Tablo 3’e göre, GHSİM çalışanları sadece “staj öğrencilerin problem çözüme becerilerini geliştirmelidir” maddesinde farklı görüşlere sahiptir. Sıra ortalaması değerlerinde de spor eğitimi alanların ortalamasının almayanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer maddelerde GHSİM çalışanlarının bakış açıları karşılaştırıldığında anlamlı farka rastlanamamıştır.

GHSİM’ de görev yapan çalışanların görevleri dikkate alınarak (müdür, uzman ve memur) stajın öğrencilere katkısı hakkında görüşleri karşılaştırılmış ancak maddelerin hiç birinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Müdür, uzman ve memurların “stajın öğrencilere katkısı” na yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	Müdür	Uzman	Memur	sd	X ²	p
	N=61 Sıra Ort.	N=40 Sıra Ort.	N=54 Sıra Ort.			
Staj. öğrencinin iş ile ilgili becerilerini geliştirmelidir.	76.00	85.38	74.80	2	2.503	.286
Staj. öğrencinin iş bulma fırsatlarını artırmalıdır.	74.73	87.80	74.44	2	3.121	.210
Staj. öğrencinin okuldaki eğitimine katkı sağlamalıdır.	77.77	78.46	77.92	2	.008	.996
Staj. öğrencinin problem çözüme becerilerini geliştirmelidir.	74.43	86.49	75.75	2	2.658	.265
Staj. öğrencinin iletişim becerilerini geliştirmelidir.	73.17	85.78	77.69	2	2.625	.269
Staj. öğrencinin insan ilişkileri becerilerini geliştirmelidir.	77.61	85.11	73.17	2	2.386	.303
Staj. öğrencinin alandaki son teknolojiyi kullanmasına olanak sağlamalıdır.	79.12	74.70	79.18	2	.368	.382
Staj. öğrencinin genel not ortalamasına katılmalıdır.	77.98	88.09	70.55	2	3.77	.151
Staj. yapılan iş yerleri öğrenciye ücret ödemelidir.	72.52	83.66	79.99	2	1.804	.406

p<0.05

İş Yerinin Rolüne Yönelik Bulgular

Tablo 5, GHSİM çalışanlarının spor eğitimine sahip olup olmama durumlarına göre stajda “iş yerinin rolü” hakkındaki görüşlerinin karşılaştırılmasına ait bulguları göstermektedir.

Tablo 5. Spor eğitimine sahip olan ve olmayan çalışanların “iş yerinin rolü” ne yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	SEA N=78		SEAL N=77		U	p
	Sıra Ort.	Sıra toplamı	Sıra Ort.	Sıra toplamı		
Staj yapılan iş yeri. stajyere oryantasyon ve eğitim sağlamalıdır.	90.52	7060.50	65.32	5029.50	2926.50	.000*
Staj yapılan iş yeri. stajyere mesleki gelişim için fırsat sunmalıdır.	84.50	6591.00	71.42	5499.00	2496.00	.038*
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir işi planlaması için fırsat sunmalıdır.	88.05	6868.00	67.82	5222.00	2219.00	.002*
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir programı yönetme fırsatı sunmalıdır.	86.65	6759.00	69.23	5331.00	2328.00	.009*
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir basın bülteni hazırlama fırsatı sunmalıdır.	84.71	6697.00	71.21	5483.00	2480.00	.050
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir program için bütçe hazırlama fırsatı sunmalıdır.	87.10	6793.50	68.79	5296.50	2293.50	.009*
Staj yapılan iş yeri. stajyere kısmi zamanlı personeli yönetme fırsatı sunmalıdır.	85.42	6663.00	70.48	5427.00	2424.00	.033*
Staj yapılan iş yeri. stajyere staj sonrası tam zamanlı iş imkânı sunmalıdır.	81.41	6350.00	74.55	5740.00	2737.00	.323
Staj yapılan iş yeri. stajyerin staj sonrasında iş bulmasına yardımcı olmalıdır.	83.59	6520.00	72.34	5570.00	2567.00	.093
Stajyerlere diğer bütün çalışanlara davranıldığı gibi davranılmalıdır.	85.87	6698.00	70.03	5392.00	2389.00	.012*

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 5 incelendiğinde, “staj yapılan iş yeri, stajyere oryantasyon ve eğitim sağlamalıdır”, “staj yapılan iş yeri, stajyere mesleki gelişim için fırsat sunmalıdır”, “staj yapılan iş yeri, stajyere bir işi planlaması için fırsat sunmalıdır”, “staj yapılan iş yeri, stajyere bir programı yönetme fırsatı sunmalıdır”, “stajyerlere diğer bütün çalışanlara davranıldığı gibi davranılmalıdır”, “staj yapılan iş yeri, stajyere kısmi zamanlı personeli yönetme fırsatı sunmalıdır” ve “staj yapılan iş yeri, stajyere bir program için bütçe hazırlama fırsatı sunmalıdır” maddelerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Tabloya ait maddelerin sıra ortalamaları değerleri incelendiğinde ise, spor eğitimi alanların ortalamalarının almayanlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6’da müdür, uzman ve memurların iş yerinin rolüne yönelik bakış açılarının karşılaştırması yer almaktadır.

Tablo 6. Müdür, uzman ve memurların “iş yerinin rolü” ne yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	Müdür N=61 Sıra Ort.	Uzman N=40 Sıra Ort.	Memur N=54 Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Staj yapılan iş yeri. stajyere oryantasyon ve eğitim sağlamalıdır.	68.02	89.29	80.92	2	7.227	.027*	MÜ-U
Staj yapılan iş yeri. stajyere mesleki gelişim için fırsat sunmalıdır.	66.21	88.35	83.65	2	9.359	.000*	MÜ-U MÜ-ME
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir işi planlaması için fırsat sunmalıdır.	66.06	91.80	81.27	2	10.625	.005*	MÜ-U MÜ-ME
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir programı yönetme fırsatı sunmalıdır.	63.75	89.79	85.37	2	12.031	.002*	MÜ-U MÜ-ME
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir basın bülteni hazırlama fırsatı sunmalıdır.	68.61	83.93	84.21	2	4.840	.089	
Staj yapılan iş yeri. stajyere bir program için bütçe hazırlama fırsatı sunmalıdır.	68.80	89.56	79.82	2	5.681	.058	
Staj yapılan iş yeri. stajyere kısmi zamanlı personeli yönetme fırsatı sunmalıdır.	66.64	94.20	78.83	2	9.727	.008*	MÜ-U
Staj yapılan iş yeri. stajyere staj sonrası tam zamanlı iş imkânı sunmalıdır.	69.15	81.68	85.28	2	4.374	.112	
Staj yapılan iş yeri. stajyerin staj sonrasında iş bulmasına yardımcı olmalıdır.	73.07	84.95	78.43	2	1.968	.374	
Stajyerlere diğer bütün çalışanlara davranıldığı gibi davranılmalıdır.	70.54	92.45	75.72	2	7.728	.021*	MÜ-U U-ME

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 6.'ya göre, GHSİM çalışanlarının görev alanları göz önüne alınarak yapılan karşılaştırmalarda, staj yapılan iş yerinin stajyere oryantasyon eğitimi sağlanması, mesleki gelişim için fırsat sunması, bir işi planlaması için fırsat sunması, stajyere bir programı yönetme fırsatı sunması ve stajyere kısmi zamanlı personeli yönetme fırsatı sunmasına yönelik anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Fark olan maddelerdeki sıra ortalamalarında ise, yine uzman ve memur ortalamalarının müdürlere oranla yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Stajyer Öğrencilerin Becerilerine Yönelik Bulgular

Tablo 7 ve Tablo 8'de stajyer öğrencilerin becerilerine yönelik karşılaştırmalardan elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 7. Spor eğitimine sahip olan ve olmayan çalışanların “stajyer öğrencilerin becerileri” ne yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	SEA		SEAL		U	p
	N=78		N=77			
	Sıra Ort.	Sıra toplamı	Sıra Ort.	Sıra toplamı		
Stajyerler haftada 40 saatten fazla çalışmaya hazır olmalıdır.	76.26	5948.00	79.77	6142.00	2867.00	.618
Stajyerler kendisinden istenen her türlü işi yapmaya istekli olmalıdır.	78.29	6106.50	77.71	5983.50	2980.50	.931
Stajyerler bir program için nasıl bütçe hazırlanacağını bilmelidir.	83.01	6475.00	72.92	5615.00	2612.00	.128
Stajyerler bir programı etkili bir şekilde yönetme becerisine sahip olmalıdır.	81.56	6362.00	74.39	5728.00	2725.00	.279
Stajyerler bir basın bülteni hazırlayabilme becerisine sahip olmalıdır.	79.65	6213.00	76.32	5877.00	2874.00	.627
Stajyerler kısmi zamanlı personeli yönetme becerisine sahip olmalıdır.	81.06	6322.50	74.90	5767.50	2764.50	.374
Stajyerler iletişim becerisine sahip olmalıdır.	92.44	7210.00	63.38	4880.00	1877.00	.000*
Stajyerler insan ilişkileri becerisine sahip olmalıdır.	88.88	6932.50	66.98	5157.50	2154.50	.001*
Stajyerler pazarlama becerisine sahip olmalıdır.	84.96	6627.00	70.95	5463.00	2460.00	.041*
Stajyerler program geliştirme becerisine sahip olmalıdır.	85.53	6671.00	70.38	5419.00	2416.00	.022*
Stajyerler denetleme becerisine sahip olmalıdır.	82.76	6465.50	73.18	5634.50	2631.50	.166
Stajyerler bilgisayar kullanma becerisine sahip olmalıdır.	83.83	6529.00	72.09	5551.00	2548.00	.059
Stajyerler inisiyatif almalıdır.	82.15	6407.50	73.80	5682.50	2679.50	.229
Stajyerler işe motive olmalıdır.	86.79	6770.00	69.09	5320.00	2317.00	.006*
Stajyerler talimatlara uymalıdır.	84.37	6520.50	71.55	5209.50	2506.50	.043*
Stajyerler işinin uzmanı gibi davranmalıdır.	76.79	5989.50	79.23	6100.50	2908.50	.725

*p<0.05

GHSİM çalışanlarının spor eğitimine sahip olup olmama durumlarına göre, stajyer öğrencilerin becerileri hakkında yapılan karşılaştırmalarda; “stajyerler iletişim becerisine sahip olmalıdır”, “stajyerler talimatlara uymalıdır”, “stajyerler program geliştirme becerisine sahip olmalıdır”, “stajyerler işe motive olmalıdır”, “stajyerler insan ilişkileri becerisine sahip olmalıdır” maddelerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fark olan maddelerdeki sıra ortalamalarında spor eğitimi alan çalışanların ortalaması eğitim almayanlara oranla daha yüksektir.

Tablo 8. Müdür, uzman ve memurların “stajyer öğrencilerin becerileri” ne yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	Müdür N=61 Sıra Ort.	Uzman N=40 Sıra Ort.	Memur N=54 Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Stajyerler haftada 40 saatten fazla çalışmaya hazır olmalıdır.	90.30	71.05	69.25	2	7.973	.019*	MÜ-U MÜ-ME
Stajyerler kendisinden istenen her türlü işi yapmaya istekli olmalıdır.	88.93	74.74	68.07	2	7.463	.024*	MÜ-ME
Stajyerler bir program için nasıl bütçe hazırlanacağını bilmelidir.	73.76	75.08	84.95	2	2.379	.304	
Stajyerler bir programı etkili bir şekilde yönetme becerisine sahip olmalıdır.	69.71	79.75	86.06	2	4.592	.101	
Stajyerler bir basın bülteni hazırlayabilme becerisine sahip olmalıdır.	73.45	77.21	83.72	2	1.680	.432	
Stajyerler kısmi zamanlı personeli yönetme becerisine sahip olmalıdır.	73.26	77.21	83.72	2	1.292	.524	
Stajyerler iletişim becerisine sahip olmalıdır.	67.77	92.04	79.16	2	9.048	.011*	MÜ-U
Stajyerler insan ilişkileri becerisine sahip olmalıdır.	69.44	89.45	79.19	2	6.082	.048*	MÜ-U
Stajyerler pazarlama becerisine sahip olmalıdır.	68.64	81.08	86.30	2	5.156	.076	
Stajyerler program geliştirme becerisine sahip olmalıdır.	68.72	81.20	86.11	2	5.395	.067	
Stajyerler denetleme becerisine sahip olmalıdır.	69.18	81.91	85.06	2	4.329	.115	
Stajyerler bilgisayar kullanma becerisine sahip olmalıdır.	78.46	81.80	74.67	2	.797	.671	
Stajyerler inisiyatif almamalıdır.	76.44	79.36	78.75	2	.135	.935	
Stajyerler işe motive olmalıdır.	76.42	82.95	76.12	2	.829	.661	
Stajyerler talimatlara uymalıdır.	84.10	77.38	71.57	2	2.905	.234	
Stajyerler işinin uzmanı gibi davranmalıdır.	78.66	69.74	83.37	2	2.325	.313	

*p<0.05

Stajyer öğrencilerin sahip olması gereken beceriler ile ilgili olarak GHSİM çalışanlarının görev alanlarına göre yapılan karşılaştırmalarda, dört maddede (stajyerler haftada 40 saatten fazla çalışmaya hazır olmalıdır, stajyerler kendisinden istenen her türlü işi yapmaya istekli olmalıdır, stajyerler iletişim becerisine sahip olmalıdır ve stajyerler insan ilişkileri becerisine sahip olmalıdır) istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortaya çıkan farkın “stajyerler haftada 40 saatten fazla çalışmaya hazır olmalıdır” ve “stajyerler kendisinden istenen her türlü işi yapmaya istekli olmalıdır” maddelerinde müdürler lehine, “stajyerler iletişim becerisine sahip olmalıdır” ve “stajyerler insan ilişkileri becerisine sahip olmalıdır” maddelerinde ise uzman ve memurlar lehine olduğu görülmektedir

İş Yeri Seçimine Yönelik Bulgular

Bulguların son bölümü GHSİM çalışanlarının staj için iş yeri seçimine yönelik bakış açılarının karşılaştırmalarını içermektedir.

Tablo 9. Spor eğitimine sahip olan ve olmayan çalışanların “iş yeri seçimine” ne yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	SEA N=78		SEAL N=77		U	p
	Sıra Ort.	Sıra top.	Sıra Ort.	Sıra top.		
Stajyerler coğrafi konuma göre bir iş yeri seçmelidir.	82,83	6461,00	73,10	5629,00	2626,00	,168
Stajyerler yararlarına (ücret, barınacak yer) göre bir iş yeri seçmelidir.	79,56	6206,00	76,42	5884,00	2881,00	,653
Stajyerler kariyer isteklerine göre bir iş yeri seçmelidir.	84,70	6606,50	71,21	5483,50	2480,50	,037*
Stajyerler iş yerlerini, iş yerinin kalitesine göre seçmelidir.	82,21	6412,00	73,74	5678,00	2675,00	,209
Stajyerler iş yerlerini, iş yerindeki personelin kalitesine göre seçmelidir.	87,47	6822,50	68,41	5267,50	2264,50	,006*
Stajyerler, staj sonrasında kendisine tam zamanlı bir iş sunması mümkün olan iş yerlerini seçmelidir.	84,12	6564,00	71,81	5529,00	2526,00	,076

*p<0.05

Tablo 9’a göre spor eğitimine sahip olanların lehine olacak şekilde, yalnızca “stajyerler kariyer isteklerine göre bir iş yeri seçmelidir” ile “stajyerler iş yerlerini, iş yerindeki personelin kalitesine göre seçmelidir” maddelerinde istatistiksel olarak fark tespit edilmiştir.

Tablo 10. Müdür, uzman ve memurların “iş yeri seçimi” ne yönelik bakış açılarının karşılaştırılması

	Müdür N=61	Uzman N=40	Memur N=54	sd	X ²	p
	Sıra Ort.	Sıra Ort.	Sıra Ort.			
Stajyerler coğrafi konuma göre bir iş yeri seçmelidir.	75,93	82,38	77,09	2	,554	,758
Stajyerler yararlarına (ücret, barınacak yer) göre bir iş yeri seçmelidir.	72,13	83,18	79,31	2	1,890	,389
Stajyerler kariyer isteklerine göre bir iş yeri seçmelidir.	72,61	84,45	79,31	2	2,167	,338
Stajyerler iş yerlerini, iş yerinin kalitesine göre seçmelidir.	73,63	80,05	81,42	2	1,116	,572
Stajyerler iş yerlerini, iş yerindeki personelin kalitesine göre seçmelidir.	71,04	89,73	77,18	2	4,504	,105
Stajyerler, staj sonrasında kendisine tam zamanlı bir iş sunması mümkün olan iş yerlerini seçmelidir.	74,49	81,95	79,04	2	,770	,680

*p<0.05

Tablo 10 incelendiğinde müdür, uzman ve memurların “iş yeri seçimi”ne yönelik bakış açıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir (p>0.05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada GHSİM çalışanlarının “stajın kurumlara katkısı, öğrencilere katkısı, stajda iş yerinin rolü, stajyer öğrencilerin becerileri ve iş yeri seçim kriterleri” ile ilgili görüşleri, çalışanların spor eğitime sahip olup olmamasına ve görev alanlarına (müdür, uzman ve memur) göre karşılaştırılmıştır.

Stajın kurumlara katkısı ile ilgili sonuçlara bakıldığında, bu bölümde yer alan altı maddeden dördünde eğitim, ikisinde ise görev alanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır. *Stajın iş yerinin personel seçimine yardımcı olması*, hem spor eğitimi alanların hem de uzman kadrosunda olanların lehine farklılığın olduğu ortak ifadedir. Bu durumda stajın bu katkısının her iki grup tarafından fark edildiği söylenebilir. Albert, Heaney ve Kuhn (2009), stajın işyerine personel sağlamada, alanın içinden gelmiş kişilere daha kolay ulaşmayı sağlayarak kurum içi eğitim maliyetini düşürdüğünü ifade etmektedir. İki değişken açısından ortak olan diğer ifade *stajın iş yerinin imajını geliştirmesine* ilişkindir. Bunun dışında *stajın üniversite ve kurum arasındaki bağı güçlendirmesi* ile *iş yerine yeni fikirler vermesi* yalnızca spor eğitimi almış çalışanların lehine farklılığın görüldüğü ifadelerdir. Üniversite-kurum işbirliğinin sağlanması halinde stajın öğrenciye ve işletmeye sağladığı katkıların artacağı (Demir, 2015) ayrıca spor sektöründe yer alan kurumların da buna yönelik beklentileri (Albert, Heaney ve Kuhn, 2009; Sotiriadou, 2011) olduğu bilirse de, pek çok işyeri işbirliğine dayalı çalışmaların öneminin farkında değildir (Leslie, 1999). Yine Sotiriadou (2011) spor ile ilgili örgütlerin, stajyerlerin yeni ve farklı fikirlerini önemsediklerini, Yiu ve Law (2012) ise stajın iş yerlerine yeni fikirler sağladığını ifade etmektedir. Bu anlamda özellikle spor eğitimi almış çalışanlar açısından stajın kendi kurumlarına katkısının farkında olduğunu söylemek mümkündür.

Stajın öğrenciler açısından katkısına yönelik ifadelerin karşılaştırılması sonucunda yalnızca eğitim değişkeni açısından “*staj, öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirmelidir*” ifadesinde spor eğitimi alanların lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Görev değişkeni açısından ise bu bölümdeki ifadeler arasında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Kurum çalışanlarının stajyerler için önemi büyüktür. Kelly (2004) staj uygulamalarında öğrenci için belki de en anlamlı kişinin kurum danışmanı olduğunu ifade etmektedir. Böyle durumlarda stajyerlerle kurumda ilgilenecek ve onlara yol gösterecek çalışanların, spor yönetimi alanında eğitilmiş olmalarının önemli olabileceği unutulmamalıdır.

Stajyer bir öğrencinin iş yerindeki stajına başlamadan önce kurum danışmanı tarafından yapılacak planlamanın, danışmanın motivasyonu ve deneyiminin, öğrencilerin deneyimi üzerinde etkili olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Üstelik öğrencilerin iş yerlerindeki amirleriyle ilgili yol göstericiliğe, fark edilmeye, saygıya, ilgiye ve güvene ihtiyaçları bulunmaktadır (Çoknaz ve Bulut, 2013).

İş yerinin rolü ile ilgili bölümde yer alan ifadeler arasında hem eğitim hem de görev değişkeni açısından farklılık olduğu görülmüştür. “Oryantasyon ve eğitim sağlama, mesleki gelişim için fırsat sunma, iş planlama fırsatı sunma, bir programı yönetme fırsatı sunma, kısmi zamanlı personeli yönetme fırsatı sunma ile stajyerlere diğer bütün çalışanlara davranıldığı gibi davranma” eğitim ve görev değişkenleri açısından farklılığın olduğu ortak ifadeler olup, tüm ifadelerde ortaya çıkan farklılıklar eğitim değişkeninde spor eğitimi alanlar, görev değişkeninde ise uzman ve memurlar lehinedir. “Bütçe hazırlama fırsatı sunma”da ise yalnızca spor eğitimi alanların lehine farklılık bulunmaktadır. Bu sonuçlar ile Ross ve Beggs’in (2007) sonuçları arasında iş yerinin oryantasyon ve eğitim rolünde benzerlik bulunmaktadır. Stajın iş yerine yüklediği rol çok önemli olup (Albert, Heaney ve Kuhn, 2009), geleceğin meslek elemanı olan öğrencilerin bu dönemde kazanacakları mesleki deneyim de çok önemlidir (Demir, 2015). Zaman zaman öğrenciler bu süreçte hayal kırıklığı yaşayabilmekte, bu hayal kırıklıkları gelecekteki kariyer planlarını olumsuz etkileyebilmektedir. (Cunningham, Sagas, Dixon, Kent ve Turner, 2005; Koo, Diacin, Khojasteh ve Dixon, 2016). Öğrencilerin penceresinden bakıldığında staj, sektörü ve iş yaşamını tanımada, gelecekte mesleğin icra edilip edilmeyeceğinde çok önemli bir yer kaplamaktadır (Emir, Arslan ve Kılıçkaya, 2008). Tektaş ve arkadaşları (2016) stajyer öğrenciler ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin staj yaptıkları kurumlarda mesleki eğitimi yetersiz bulduğunu, tüm bölümlerde çalışmalarına izin verilmediği, çalıştıkları bölümlerde deneyim kazanmalarına ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olunmadığı için mutsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda stajda iş yerinin rolü daha da önemli hale gelmekte, kurum çalışanlarına düşen görevler kaçınılmaz olmaktadır. Spor yönetimi öğrencileri açısından düşünüldüğünde, onları anlayabilecek, onlara yol gösterebilecek nitelikte çalışanların varlığı stajyer öğrencilerin gelişimi için önem arz etmektedir.

Stajyer öğrencilerin becerilerinde, iletişim ve insan ilişkileri becerileri eğitim ve göreve göre yapılan karşılaştırmalarda farklılık ortaya çıkan ortak iki ifadedir. İletişim ve insan ilişkileri konusunda ortaya çıkan fark spor eğitimi alanlar ile uzman olanların lehinedir. Özellikle görev

değişkeni açısından bakıldığında bu iki maddedeki sıra ortalamalarında uzman ve memur ortalamalarının müdürlerin ortalamalarından yüksek olduğu sonucu dikkati çekmektedir. Tahminen uzman ve memurların stajyerler ile daha fazla vakit geçiriyor olması bakış açıları arasındaki farklılığı açıklayabilir. İletişim ve insan ilişkilerini doğru yönetme bir çalışanın sahip olması gereken başlıca beceriler arasındadır. Özellikle hizmet sektörü açısından bu iki beceri oldukça önemlidir. Spor da hizmet ağırlıklı bir sektör olarak değerlendirildiğinde spor yönetimi stajyerlerinde iletişim ve insan ilişkileri becerisinin aranması anlamlı hale gelmektedir. Staj uygulamalarında öğrenciler kadar iş yerlerinin de şikâyetleri olduğu, bu şikâyetlerin öğrencilerin becerilerine yönelik olabildiği görülmektedir. İletişim ve insan ilişkilerine örnek olabilecek bir çalışma Sotiriadou'ya (2011) ait olup, araştırmacı spor kurumlarının öğrencilerin çok sessiz, endişeli olmasından ve inisiyatif alamamasından yakındığını ifade etmektedir. *Pazarlama, program geliştirme, motivasyon ve talimatlara uyma* ise spor eğitimi alanlar ile almayanlar arasında farklılığın olduğu diğer ifadelerdir. Bu maddelerdeki sıra ortalamalarının spor eğitimine sahip olanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık çalışanların eğitim alıp almama durumu ile ilişkilendirilebileceği gibi, stajyerlerin eğitimi ve kurumdaki motivasyonları ile de ilişkilendirilebilir. Sabancıoğulları ve arkadaşları (2012) ile Gökdoğan ve Sarıgöz'ün (2012) çalışmalarından elde ettikleri bulgularda “okullarda mesleki uygulama ders saatlerinin az olduğu, danışmanların bu konuda daha etkin ders vermeleri gerektiği” sonucu ile stajyerlerin staj becerilerinin artırılması ilişkisi tutarlı görünmektedir. *Stajyer öğrencilerin becerilerinde*, görev değişkeni açısından müdürler lehine ortaya çıkan farklılıklar stajyerlerin haftada 40 saatten fazla çalışmaya ve kendilerinden istenen her türlü işi yapmaya istekli olmaları yönündedir. 40 saatten fazla çalışmaya istekli olma Ross ve Beggs (2007) tarafından da ortaya konulmuş olup, yönetici pozisyonunda olanların çalışanlardan özveri beklentisi içinde oldukları düşünülebilir.

Son olarak *iş yeri seçimine yönelik bakış açıları* karşılaştırıldığında görev değişkeni açısından gruplar arasında hiçbir farka rastlanmazken, eğitim değişkeni açısından spor eğitimi alanların lehine *stajyerlerin kariyer isteklerine göre bir iş yeri seçmesi* ile *iş yerini iş yerindeki personelin kalitesine göre seçmesi* arasında fark olduğu ortaya çıkmıştır. Stratta'ya göre (2004) staj yeri seçiminde kurumun misyonu, büyüklüğü ve endüstrideki algılanışı öğrenciler açısından önemlidir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre işyeri açısından da kalite öncelikli bir konu olarak görünmektedir. Ancak bazı çalışmalar staj yerinin belirlenmesinde yaşadığı şehre yakınlık gibi bir ölçütün etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Dolmacı ve Duran, 2017; Çoknaz ve Bulut , 2013).

Kurum çalışanlarının kariyer planlamaya ve kaliteye yönelik bu görüşlerine göre öğrenci ve iş yeri niteliklerinin örtüşmesi için staj danışmanları tarafından yapılacak yönlendirmeler kıymetli görünmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, bakış açıları arasındaki farklılıkların spor eğitime sahip çalışanlardan ve özellikle uzman, zaman zaman da memur kadrosunda bulunanlardan kaynaklandığını göstermektedir. Araştırma grubunda yer alan uzmanların neredeyse tamamının spor eğitime sahip olduğu düşünüldüğünde spor yönetimindeki alan uygulamasına bakış açısında alan hakkında eğitim ve bilgi sahibi olmanın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere spor eğitim uzmanı atamalarında spor eğitimi şartı aranmaktadır. Spor Genel Müdürlüğü Sözleşmeli Uzman ve Antrenör Çalıştırılması Hakkındaki Yönetmelikte (<http://www.mevzuat.gov.tr>) sözleşmeli spor uzmanı olarak atanacak kişilerde “Üniversitelerin beden eğitimi veya spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından mezun olmak. Yurt içinde veya yurt dışında lisansüstü, kurs, araştırma çalışması gibi eğitim programlarını tamamlamış olmak tercih sebebidir” şartı aranmaktadır. Spor Genel Müdürlüğü’nün 2014 yılındaki basın açıklamasında kuruma 350 spor yöneticiliği bölümü mezunu sportif eğitim uzmanı ataması yapıldığı duyurulmuştur (<http://sgm.gsb.gov.tr/Duyurular/21909>). Araştırmada spor eğitimi alan çalışanların ortalamalarının daha yüksek olması eğitimin önemini bir kez daha hatırlatmaktadır. Bu doğrultuda, spor yönetimi stajlarında alanlarında eğitilmiş iş yeri amirleri ile işbirliği öğrencilerin gelişimi açısından daha faydalı olabilir. Ancak çalışmada dikkat çekici bir durum ortaya çıkmıştır. Bu da stajın öğrencilere katkısı ile stajyer öğrencilerin sahip olmaları gereken beceriler arasındaki çelişkidir. Daha açık ifade etmek gerekirse GHSİM çalışanları stajın öğrencilere sağlayacağı katkılar arasında sadece problem çözmeye odaklanmıştır. Buna karşın çalışanların bakış açısıyla stajyer öğrencilerin iletişim, insan ilişkilerini yönetme, pazarlama, motive olabilme, 40 saatten fazla çalışmaya istekli olma gibi becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu durumda kurumun zaten mevcut becerilere sahip öğrenci beklentisi içinde olup, kendi yol gösterici rolünü yadsıdığı düşünülebilir. Daha önce de bahsedildiği gibi staj üniversite ve iş dünyasının işbirliğini gerektiren, öğrencinin okulda aldığı eğitimi iş yerinde uygulama fırsatı bularak mesleki eğitimini tamamlamaya çalıştığı bir süreçtir. Bu süreçte üniversiteler iş yerlerinden öğrencilerin mesleki eğitimlerine katkı sağlamalarını beklemektedir. Üstelik öğrencilerin de iş yerlerinin kendilerine yol göstermesine ihtiyaçları bulunmaktadır. O halde bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda GHSİM ile spor yönetimi bölümlerinin staj konusundaki

temaslarının güçlendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Aslında üniversitede staj dersinden sorumlu öğretim elemanı stajyer öğrencilerin durumlarını, uygulama esnasında yaptıkları denetlemeler ve kurumdan alınan dönütler ile öğrenebilmektedir. Ancak bu çalışmada asıl vurgulanmak istenen, kurum çalışanlarının spor yönetimindeki alan uygulaması hakkındaki görüşlerine ulaşabilmektir.

Spor yönetimindeki stajlar konusunda özellikle Türkiye ölçeğindeki çalışmalarda genellikle öğrenciler açısından değerlendirmeler yapılmış olup, iş yerlerinin değerlendirmelerini yansıtan çalışmalara çok fazla yer verilmemiştir. Araştırma bu yönüyle özgün olsa da yalnızca GHSİM' de görev yapan personel ile sınırlıdır. Araştırmanın spor yönetimi öğrencilerine staj imkânı tanıyan diğer spor örgütlerini de kapsayacak şekilde ya da eş zamanlı olarak öğrenci-işveren-üniversite görüşlerini değerlendirecek şekilde genişletilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKLAR

- Albert, F., Heaney, J.G., & Kuhn, K.A. (2009). Internship in Marketing: Goals, Structures, Assessment – Student Company And Academic Perspective. *Australasian Marketing Journal*, 17, 36-45. Doi:10.1016./J.Ausmj.2009.01.003.
- Beggs, B., Ross, C.M., & Goodwin, B. (2008). A Comparison of Student And Practitioner Perspectives of The Travel And Tourism Internship. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism*, 7(1), 31-39.
- Chouinard, N. (1993). Some Insights On Meaningful Internship In Sport Management: A Cooperative Education Approach. *Journal of Sport Management*, 7, 95-100.
- Commission On Sport Management Accreditation (2016). Accreditation Principles Manual & Guidelines For Self-Study Preparation. <https://www.Cosmaweb.Org/Accreditation-Manuals.Html>, Erişim:14.11.2017.
- Cuneen, J., & Sidwell, M. J. (1993). Sport Management Interns—Selection Qualifications. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 64(1), 91-95.
- Cunningham, G.B., Sagas, M., Dixon, M., Kent, A., & Turner, B.A. (2005). Anticipated Career Satisfaction, Affective Occupational Commitment, And Intentions to Enter The Sport Management Profession. *Journal of Sport Management*, 19, 43-57.
- Coknaz, D. (2014a). Internship in Sport Management: A Case Study in Turkey. *International Journal of Academic Research Part B*; 6(1), 47-56. Doi: 10.7813/2075-4124.2014/6-1/B.7.
- Çoknaz, D., ve Bulut, D. (2013). Spor Yönetiminde Alan Uygulaması: Algular, Beklentiler ve Sorunlar. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık Ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 8(3). Jel:M-I Www.Şstbdergisi.Com Id:83 K:119.
- Demir, B. (2015). Meslek Yüksekokullarında Verilen Muhasebe Eğitiminde Stajın Önemi, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi. Journal of Research In Education And Teaching*, 4(3), 76-80.
- Desensi, J.Y., Kelley, D.R., Blanton, M.D., & Beitel, P.A. (1990). Sport Management Curricular Evaluation and Needs Assessment: A Multifaceted Approach. *Journal of Sport Management*, 4, 31-58.
- Divine, R.I., Linrud, J.K., Miller, R.H., Wil, J.H. (2007). Required İnternship Programs In Marketing: Benefits, Challenges And Determinants of Fit. *Marketing Educational Review*, 17(2), 45-52.
- Duran, Y., ve Dolmacı, N. (2017). *Ön Lisans Düzeyinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Zorunlu Staj Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu Örneği*. 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal Ve Teknik Bilimler Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 11-13 Mayıs 2017, Burdur.

Çoknaz, D., Eroğlu, Y. ve Bulut, D. (2018). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarının spor yönetimindeki alan uygulamasına bakışı. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (1), 33-51.

- Emir, O., Arslan, S., ve Kılıçkaya, Ş. (2008). Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Programı Öğrencilerinin Staj Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 273-291
- Englander, V., Moy, L., Mcquillan, T., & Englander, F. (2000). Internships At St. John's University: A Transition To The Workplace. *Rev. Bus*, 28-31.
- Fleming, J., & Ferkins, L. (2005). Cooperative Education İn Sport: Building Our Knowledge Base. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport And Tourism Education*, 4(1), 41-48 Doi:10.3794/Johlste.41.82.
- Gökdoğan, O., ve Sarıgöz, O., (2012). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mesleki Uygulama Dersleri İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Batman University International Participated Science And Culture Symposium*, 18-20 April 2012 Batman, Turkey.
- Hong, J. (2008). The Expectations And Concerns Of Students Regarding Successful Sport Management Internships. North American Society For Sport Management Conference (Nassm 2008), Available At: [Www.Nassm.Com/Files/Conf_Abstracts/2008-25.Pdf](http://www.Nassm.Com/Files/Conf_Abstracts/2008-25.Pdf); Accessed: 01.10.2010.
- Karasık, J. (2009). Learning From Internships İn Gerontology And Geriatrics: Assessment And Program Evaluation. *Gerontology & Geriatrics Education*, 30(4), 300-316.
- Kelly, D.R. (2004). Quality Control in The Administration Of Sport Management Internship. *Journal Of Physical Education, Recreation & Dance*, 75(1), 28-30.
- Koo, G, Diacin M. J., Khojasteh, J., & Dixon, A.W. (2016). Effects of Internship Satisfaction On The Pursuit Of Employment İn Sport Management. *Sport Management Education Journal*, 10, 29 -42. [Http://Dx.Doi.Org/10.1123/Smej.2014-0008](http://Dx.Doi.Org/10.1123/Smej.2014-0008)
- O'shea, M., & Watson, G. (2007). Academic Learning For Sport Management Students: Learning Through Engaged Practice. *Asia-Pacific Journal Of Cooperative Education*, 8(1), 53-65.
- Ross, C.M., & Beggs, B.A. (2007). Campus Recreational Sports Internships: A Comparison of Student And Employer Perspectives. *Recreational Sports Journal*, 31, 3-13.
- Rothman, M. (2007). Lessons Learned: Advice To Employers From Interns. *J. Educ. For Bus*, 140-145.
- Sabancıoğulları, S. Doğan, S., Kelleci, M., ve Avcı, D. (2012). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin İnternlik Programına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 5 (1), 16-22.
- Sotiriadou, P. (2011). Improving The Practicum Experience İn Sport Management: A Case Study. *European Sport Management Quarterly*, 11(5), 525-546.
- Spor Genel Müdürlüğü Sözleşmeli Spor Uzmanı ve Antrenör Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete Tarihi: 22.02.1991 Resmi Gazete Sayısı: 20794. <http://www.mevzuat.gov.tr>. Erişim Tarihi: 16.01.2018.
- Stratta, T.M.P. (2004). The Needs and Concerns of Students During The Sport Management Internship Experience. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 75(2), 25-33.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M., ve Öz Ceviz, N. (2016). Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5, 36.
- Meredith, S., & Burkle, M. (2008). Building Bridges Between University And Industry: Theory And Practice. *Education & Training*, 50(3), 199-215q Emerald Group Publishing Limited 0040-0912. Doi: 10.1108/00400910810873982.
- Tosun, N. Oflaz, F., Akyüz, A. Kaya, T. Yava, A., Yıldız, D., ve Akbayrak, N. (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin İntörn Eğitim Programından Beklentileri İle Program Sonunda Kazanım Ve Önerilerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 50, 164-171.
- Tovey, J. (2001). Building Connections Between Industry And University: Implementing An Internship Program At A Regional University. *Technical Communication Quarterly*, 10(2), 225-239.
- Basın Duyurusu. 25.09.2014. <http://sgm.gsb.gov.tr/Duyurular/2009>. Erişim Tarihi: 16.01.2018.