



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMLARINDA
DENEYİMSEL ÖĞRENME**

Doktora Tezi

Fatih Mehmet PARLAR

Danışman
Doç. Dr. Musa ÇON

SAMSUN
2021

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANA BİLİM DALI**



**SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMLARINDA
DENEYİMSEL ÖĞRENME**

Doktora Tezi

Fatih Mehmet PARLAR

Danışman

Doç. Dr. Musa ÇON

Bu çalışma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi BAP birimi (PYO.YDS.1904.18.011) tarafından desteklenmiştir.

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Fatih Mehmet PARLAR tarafından, **Doç. Dr. Musa ÇON** danışmanlığında hazırlanan “**Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 29.1.2021 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Soner ÇANKAYA Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye (Danışman)	Doç. Dr. Musa ÇON Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Alparslan İNCE Ordu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Burak CEVAHİRCİOĞLU Ordu Üniversitesi Spor Yönetimi Anabilim Dalı		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Kürşat ACAR Sinop Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı		<input type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım doktora tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

... / ... / 2021

Fatih Mehmet PARLAR

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 08.02.2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 4

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

İmza

... / ... / 2021

Doç. Dr. Musa ÇON

ÖZET

SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMLARINDA DENEYİMSEL ÖĞRENME

Fatih Mehmet PARLAR
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Doktora, Ocak/2021
Danışman: Doç. Dr. Musa ÇON

Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonu; deneyimsel öğrenmeyi, Spor Yöneticiliği Programlarındaki müfredatların önemli bir bileşeni olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla bu araştırmada; Türkiye’deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının, deneyimsel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından, yeterliklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma, nicel ve nitel veri toplama yöntemlerinden yararlanılan bir karma yöntem araştırmadır. Veriler; 2018-2019 ve 2019-2020 akademik yıllarında, Türkiye’deki Spor Bilimleri Fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Spor Yöneticiliği Programlarından toplanmıştır. Araştırmanın nicel bölümüne 14 programdan 668 katılımcı, nitel bölümüne ise çalışmanın nicel bölümünde de veri toplanan 7 programdan 89 katılımcı dâhil edilmiştir. Nicel veriler, araştırma kapsamında geliştirilen “Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği” aracılığıyla, nitel verilerse yine araştırmacı tarafından geliştirilen bireysel ve odak grup görüşme formlarıyla elde edilmiştir. Nicel verilerde tanımlayıcı istatistik, nitel verilerdeyse betimsel analiz teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre; sektör iş birliği ve fiziki çevre alt boyutlarında Çukurova, Kırıkkale ve Muğla Sıtkı Koçman; staj eğitimi alt boyutunda Fırat, Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman; sınıf içi öğrenme etkinlikleri alt boyutunda Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman; rehberlik hizmetleri alt boyutunda Gaziantep; deneyimsel öğrenme çıktısı alt boyutunda Atatürk, Kırıkkale, Ordu ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki programların yeterli düzeyde, adı geçen boyutlarda diğer üniversitelerdeki programlarınsa kısmen yeterli düzeyde olduğu, sınıf dışı öğrenme etkinlikleri alt boyutundaysa tüm programların kısmen yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel sonuçlarına göre ise programların yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu, sektör iş birliği temasında Ankara ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri; sınıf dışı öğrenme etkinlikleri temasında Ankara, Manisa Celal Bayar ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri; fiziki çevre temasında Ankara, Manisa Celal Bayar, Çukurova ve Gaziantep; sınıf içi öğrenme etkinlikleri temasında Manisa Celal Bayar ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programların yeterliklerinin daha fazla olduğu; staj eğitimi, rehberlik hizmetleri ve deneyimsel öğrenme çıktısı temalarındaysa tüm programların yetersizliklerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Spor Yöneticiliği Programlarında, deneyimlere dayalı öğrenme-öğretme faaliyetlerinin bütüncül olarak geliştirilmesiyle daha nitelikli yöneticiler yetiştirilebilir.

Anahtar Sözcükler: Spor yöneticiliği, deneyimsel öğrenme, program yeterliği

ABSTRACT

EXPERIENTIAL LEARNING IN SPORT MANAGEMENT PROGRAMS

Fatih Mehmet PARLAR
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Sport Management
Doctorate, January/2021
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Musa ÇON

Commission on Sports Management Accreditation has defined experiential learning as an important component of the curricula in Sports Management Programs. Therefore, this study aims to determine the efficiency of Sports Management undergraduate programs in Turkey in terms of the use of experiential learning approach.

The study was designed with mixed method and qualitative and quantitative data collection tools were used together. The data were collected from sports management undergraduate programs in Sports Sciences Faculties and Physical Education and Sports Schools in Turkey during the academic years 2018-2019 and 2019-2020. 668 participants from 14 programs were included in the quantitative part of the study, and 89 participants from 7 programs, whose data were also collected in the quantitative part of the study, were included in the qualitative part. Quantitative data were obtained through the "Sports Management Programs Experiential Learning Efficiency Scale" developed within the scope of the research, and qualitative data were obtained through individual and focus group interview forms developed by the researcher. Descriptive statistics were used in quantitative data and descriptive analysis techniques were used in qualitative data.

According to the quantitative results of the research, Çukurova, Kırıkkale and Muğla Sıtkı Koçman in sector cooperation and physical environment sub-dimensions; Fırat, Manisa Celal Bayar and Muğla Sıtkı Koçman in internship training sub-dimension; Manisa Celal Bayar and Muğla Sıtkı Koçman in in-classroom learning activities sub-dimension; Gaziantep in guidance services sub-dimension; Atatürk, Kırıkkale, Ordu and Muğla Sıtkı Koçman in experiential learning outcome sub-dimension were found to be efficient; while the programs in other universities in the aforementioned sub-dimensions were found to be partially efficient and all programs were found to be partially efficient in out-of-classroom learning activities sub-dimension. According to the qualitative results of the research, the programs of Ankara and Sakarya Applied Sciences University in sector cooperation theme; Ankara, Manisa Celal Bayar and Sakarya Applied Sciences Universities in out-of-classroom learning activities theme; Ankara, Manisa Celal Bayar, Çukurova and Gaziantep in physical environment theme; Manisa Celal Bayar and Sakarya Applied Sciences Universities in in-classroom learning activities were found to be more efficient, while all programs in internship training, guidance services and experiential learning outcomes themes were found to be more inefficient.

Keywords: Sports management, experiential learning, program efficiency

Saygı ve rahmetle...

“Spor Yöneticiliği eğitiminde kampüs dışındaki alanlarla mutlak suretle irtibata geçilmesi ve deneysel öğrenmeye neredeyse yüzde elli civarında bir ağırlık verilmesi gerekir. Çünkü öğrenmenin hayatın içinde olduğunu düşünüyorum.”

Prof. Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Türkiye’deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının, deneysel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından yeterliklerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, değerlendirmeye alınan programlar, nicel ve nitel boyutlarda incelenmiştir.

Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonu (COSMA), Spor Yöneticiliği Programlarının deneysel öğrenmeyi içselleştirmesini istemektedir. Diğer taraftan Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programlarını akredite eden, Spor Bilimleri Derneği bünyesindeki Spor Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu (SPORAK), program değerlendirme ilkelerinde beceri gelişimine odaklanmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada deneysel öğrenme yaklaşımı, öğrenmede kalıcılığı sağlama ve beceri geliştirmedeki işlevselliği nedeniyle, Spor Yöneticiliği Programlarının geliştirilmesi bağlamında önemsenmiş ve araştırma bunun üzerine tasarlanmıştır.

Araştırmada; Spor Yöneticiliği Program yeterliklerinin, iç paydaşlar olan program yöneticileri, meslek öğretim elemanları, öğrenciler ve mezunlar tarafından değerlendirilmiş olması önem arz etmektedir.

Bir durum çalışması olarak tasarlanan bu araştırmanın Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programlarının geliştirilmesine ve dolayısıyla daha nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesine katkıda bulunacağını umuyoruz.

Çalışmanın başlangıcından itibaren tez konusunun belirlenmesine ve yol haritasının çizilmesine rehberlik eden, en zor anında dahi sorumluluklarına sıkıca bağlı ilk tez danışmanım Prof. Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL’i saygı ve rahmetle yâd ediyorum.

Değerli hocamızın ardından tez danışmanlığımı üstlenerek, bilgi ve deneyimleri ile beni yönlendiren ve çalışmanın olgunlaşmasına önemli katkı sağlayan kıymetli hocam Doç. Dr. Musa ÇON’a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Tez hazırlama sürecinde ve izleme jürisinde yer alarak fikirleriyle çalışmama içtenlikle destek veren kıymetli hocam Prof. Dr. Soner ÇANKAYA’ya ve samimi katkıları nedeniyle Dr. Öğr. Üyesi Burkay CEVAHİRCİOĞLU’na teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın nitel bölümünde, verilerin kodlanmasına yardımcı olan Dr. Nedim TEKİN’e yoğun iş temposu arasında bana vakit ayırdığı için teşekkür ediyorum.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden derslerini aldığım Prof. Dr. Osman İMAMOĞLU, Prof. Dr. Seydi Ahmet AĞAOĞLU ile Fen Edebiyat Fakültesi öğretim üyeleri Doç. Dr. Recep CENGİZ ve Doç. Dr. Taner TUNÇ'a, Turizm Fakültesi öğretim üyesi Doç. Dr. Erdal YILMAZ'a, doktora eğitimim süresince verdiği desteklerden ötürü Dr. Öğr. Üyesi Gül ÇAVUŞOĞLU'na, doktora eğitimine birlikte başladığım dönem arkadaşlarım Dr. Seda SABAH ve Dr. Aydan ERMİŞ'e katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında ev sahibi olarak gösterdikleri anlayış, kolaylık ve gönülden yardımseverlikleri nedeniyle çeşitli üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültesi ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu yöneticileri olan saygıdeğer hocalarıma da teşekkürü borç bilirim.

Bu çalışma, PYO.YDS.1904.18.011 proje numarası ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu Başkanlığınca finanse edilmiştir. Ondokuz Mayıs Üniversitesi BAP birimine ve çalışanlarına katkıları nedeniyle teşekkür ederim.

Son olarak beni her zaman destekleyen başta kıymetli eşim Ferizan PARLAR olmak üzere tüm aileme teşekkür ederim.

Fatih Mehmet PARLAR

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
TABLolar DİZİNİ	xvi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	7
1.2. Araştırmanın Problemi.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Araştırmanın Yöntemi	9
1.5. Araştırmanın Sınırlıkları	10
1.6. Araştırmanın Varsayımları.....	10
1.7. Kavramsal Tanımlar	11
1.8. İşlevsel Tanımlar.....	12
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	13
2.1. Spor Yönetimi.....	13
2.2. Yönetici Kavramı ve Spor Yöneticisi	14
2.3. Spor Yönetimi Becerileri	16
2.4. Spor Yöneticisi İstihdam Alanları	20
2.5. Spor Yöneticiliği Eğitim Programları	24
2.5.1. Dünyada Spor Yöneticiliği Eğitim Programları	24
2.5.2. Türkiye’de Spor Yöneticiliği Eğitim Programları	26
2.6. Spor Yöneticiliği Programlarında Akreditasyon.....	30
2.7. Öğrenme	33
2.7.1. Davranışsal Öğrenme Yaklaşımı	34
2.7.2. Bilişsel Öğrenme Yaklaşımı	35
2.7.3. Duyuşsal Öğrenme Yaklaşımı	36
2.7.4. Nöro-fizyolojik Öğrenme Yaklaşımı.....	37
2.7.5. Deneyimsel Öğrenme Yaklaşımı	37
2.7.5.1. Yükseköğretimde Deneyimsel Öğrenme	42
2.7.5.1.1. Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme.....	45
2.7.5.1.1.1. Sektör İş Birliği	46
2.7.5.1.1.2. Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri	48
2.7.5.1.1.3. Staj Eğitimi.....	49
2.7.5.1.1.4. Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri.....	51
2.7.5.1.1.5. Fiziki Çevre.....	52

2.7.5.1.1.6. Rehberlik Hizmetleri	53
2.7.5.1.1.7. Deneysel Öğrenme Çıktısı	54
2.8. İlgili Araştırmalar	55
2.8.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar.....	55
2.8.2. Türkiye Dışında Yapılan Çalışmalar	60
2.8.3. Diğer Alanlara Yönelik Çalışmalar	66
2.9. Literatür Taramasının Sonucu.....	69
3. YÖNTEM.....	71
3.1. Araştırma Modeli.....	71
3.2. Araştırma Grubu	73
3.2.1. Nicel Boyuttaki Katılımcılar.....	73
3.2.2. Nitel Boyuttaki Katılımcılar	74
3.3. Veri Toplama Araçları	76
3.3.1. Nicel Verilerin Toplanması	76
3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu	76
3.3.1.2. Spor Yöneticiliği Programları Deneysel Öğrenme Yeterlik Ölçeği	76
3.3.1.2.1. Spor Yöneticiliği Programları Deneysel Öğrenme Yeterlik Ölçeği’nin Geliştirilmesi	77
3.3.1.2.1.1. Ölçeğin Geçerlik Analizi.....	78
3.3.1.2.1.2. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi	88
3.3.1.2.1.3. Ölçme Aracının Yorumlanması	90
3.3.2. Nitel Verilerin Toplanması	90
3.3.2.1. Görüşme Formları	91
3.3.2.1.1. Yüz Yüze ve Odak Görüşme Formlarının Geliştirilmesi	91
3.4. Verilerin Analizi	92
3.4.1. Nicel Veriler	92
3.4.2. Nitel Veriler	93
4. BULGULAR.....	95
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	95
4.1.1. Programların Sektör İş Birliği Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	95
4.1.2. Programların Sektör İş Birliği Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular.....	99
4.1.2.1. Sektör İş Birliği Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular	99
4.1.2.2. Sektör İş Birliği Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular	103
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	109
4.2.1. Programların Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	109

4.2.2. Programların Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular	111
4.2.2.1. Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular	112
4.2.2.2. Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular.....	117
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	126
4.3.1. Programların Staj Eğitimi Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	126
4.3.2. Programların Staj Eğitimi Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular.....	130
4.3.2.1. Staj Eğitimi Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular	130
4.3.2.2. Staj Eğitimi Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular ..	133
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	141
4.4.1. Programların Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	142
4.4.2. Programların Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular	144
4.4.2.1. Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular	145
4.4.2.2. Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular.....	149
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	155
4.5.1. Programların Fiziki Çevre Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	155
4.5.2. Programların Fiziki Çevre Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular	159
4.5.2.1. Fiziki Çevre Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular.....	159
4.5.2.2. Fiziki Çevre Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular .	162
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	167
4.6.1. Programların Rehberlik Hizmetleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	167
4.6.2. Programların Rehberlik Hizmetleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular.....	170
4.6.2.1. Rehberlik Hizmetleri Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular	171
4.6.2.2. Rehberlik Hizmetleri Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular	176
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	185
4.7.1. Programların Deneysel Öğrenme Çıktısı Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular	185
4.7.2. Programların Deneysel Öğrenme Çıktısı Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular	189
4.7.2.1. Deneysel Öğrenme Çıktısı Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular	189
4.7.2.2. Deneysel Öğrenme Çıktısı Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular.....	195
5. TARTIŞMA.....	204

6. SONUÇ	240
6.1. Sonuçlar	240
6.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	240
6.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	240
6.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	241
6.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	241
6.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	241
6.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	242
6.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	242
6.2. Öneriler.....	243
6.2.1. Yükseköğretim Kuruluna İlişkin Öneriler	243
6.2.2. Spor Bilimleri Fakültelerine İlişkin Öneriler.....	244
6.2.3. Spor Yöneticiliği Programlarına İlişkin Öneriler	245
6.2.4. Spor Bilimleri Derneğine İlişkin Öneriler	248
6.2.5. Akreditasyon Kuruluşlarına İlişkin Öneriler	248
6.2.6. Spor Örgütlerine İlişkin Öneriler.....	249
6.2.7. Araştırmacılara İlişkin Öneriler.....	250
7. KAYNAKLAR	252
8. EKLER	267
Ek 1. Kurum İzni Örneği	267
Ek 2. Dekan İzni Örneği	268
Ek 3. Bölüm İzni Örneği.....	269
Ek 4. Yüz Yüze Bireysel Görüşme Onam Formu Örneği.....	270
Ek 5. Odak Grup Görüşmesi Onam Formu Örneği	271
Ek 6. SYPDÖYÖ-Kapsam Geçerliği Formu	272
Ek 7. SYPDÖYÖ-Pilot Çalışma Formu.....	273
Ek 8. SYPDÖYÖ-(Nihai Ölçme Aracı).....	274
Ek 9. Yüz Yüze Bireysel Görüşme Formu	275
Ek-10. Odak Grup ve Bireysel Görüşme Formu	276
Ek-11. Etik Kurul Kararı	277
9. ÖZ GEÇMİŞ	278

SİMGELER VE KISALTMALAR

x^2	: Bir sayının karesi
\bar{x}	: Aritmetik ortalama
f	: Frekans
ss	: Standart sapma
n	: Kişi sayısı
K	: Kadın
E	: Erkek
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
CEO	: Üst düzey yönetici
COSMA	: Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonu
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
EASM	: Avrupa Spor Yöneticiliği Birliği
EC	: Avrupa Komisyonu
EOSE	: Avrupa Spor ve İstihdam Gözlemevi
EU	: Avrupa Birliği
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KGO	: Kapsam Geçerliği Oranı
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
NASPE	: Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Derneği
NASSM	: Kuzey Amerika Spor Yöneticiliği Programları Birliği
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
RG	: Resmî Gazete
SBD	: Spor Bilimleri Derneği

SBF	: Spor Bilimleri Fakültesi
ELT	: Deneyimsel Öğrenme Teorisi
SPORAK	: Spor Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu
SPORDEK	: Spor Bilimleri Fakülteleri Dekanlar Konseyi
SYPDÖYÖ	: Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği
TEF	: Türkiye Eskrim Federasyonu
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
TMOK	: Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
TURKAK	: Türkiye Akreditasyon Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YÖKAK	: Yükseköğretim Akreditasyon Kurulu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.	Yönetmel görevler ve roller	15
Şekil 1.2.	Spor yönetimi görev bölümleri.....	17
Şekil 1.3.	ABD’de Spor Yöneticiliği çalışma alanları.....	21
Şekil 1.4.	Türkiye’de Spor Yöneticiliği Programı mezunlarının istihdam alanları	22
Şekil 1.5.	Akreditasyon süreci.....	30
Şekil 1.6.	Lewin’in deneyimsel öğrenme modeli	39
Şekil 1.7.	Deneyimsel öğrenmenin üç geleneği ve güncel uygulamalar	40
Şekil 1.8.	Deneyimsel öğrenme döngüsü	41
Şekil 1.9.	Deneyimsel öğrenmedeki gelişme ve büyüme adımları.....	42
Şekil 1.10.	Eğitim, iş ve kişisel gelişimi bağlayan bir süreç olarak deneyimsel öğrenme ..	43
Şekil 2.1.	Araştırma süreci	72
Şekil 2.2.	Maddelerin örtük değişkenleri açıklama oranları.....	85
Şekil 2.3.	Görüşme formlarının hazırlanmasında izlenen yol haritası.....	92
Şekil 3.1.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar	99
Şekil 3.2.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar.....	99
Şekil 3.3.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar	112
Şekil 3.4.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar.....	118
Şekil 3.5.	Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar	130
Şekil 3.6.	Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar.....	133
Şekil 3.7.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar	145
Şekil 3.8.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar.....	149
Şekil 3.9.	Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar	159

Şekil 3.10	Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar.....	163
Şekil 3.11.	Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar	171
Şekil 3.12.	Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar.....	177
Şekil 3.13.	Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar.....	189
Şekil 3.14.	Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar	195

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1.	Spor yöneticisinin nitelikleri	18
Tablo 1.2.	EOSE Tarafından belirlenen spor yönetimi beceri alanları.....	19
Tablo 1.3.	Bazı kıta ve ülkelerdeki spor yöneticiliği eğitim programları sayıları	25
Tablo 1.4.	ABD ve Kanada'daki Spor Yöneticiliği Program müfredatları	25
Tablo 1.5.	Türkiye'de eğitim düzeylerine göre spor yöneticiliği eğitimi	27
Tablo 1.6.	Bazı üniversitelerdeki Spor Yöneticiliği Programlarının ders dağılımları	28
Tablo 1.7.	Bazı Spor Yöneticiliği Programlarındaki staj uygulamalarına ilişkin bilgiler ..	29
Tablo 2.1.	Araştırmanın nicel boyutundaki örneklem grubuna ilişkin bilgiler.....	73
Tablo 2.2.	Araştırmanın nicel boyutundaki katılımcılara ilişkin bilgiler.....	74
Tablo 2.3.	Görüşme yapılan katılımcıların belirlenmesinde dikkate alınan ölçütler	74
Tablo 2.4.	Yüz yüze bireysel görüşme yapılan Spor Yöneticiliği Program yöneticisi ve meslek öğretim elemanlarında ilişkin bilgiler	75
Tablo 2.5.	Uzaktan erişim yöntemi ile bireysel görüşme yapılan Spor Yöneticiliği Programı mezunu olan katılımcılara ilişkin bilgiler	75
Tablo 2.6.	Odak grup görüşmesi katılımcılarına ilişkin bilgiler	76
Tablo 2.7.	Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimsel öğrenme ile ilgili yapılan araştırmalarda dikkate alınan bazı boyutlar.....	78
Tablo 2.8.	Uzman görüşleri neticesinde hesaplanan kapsam geçerliği oranları	79
Tablo 2.9.	Çarpıklık ve Basıklık değerleri.....	80
Tablo 2.10.	KMO ve Bartlett's Küresellik Testi sonuçları.....	80
Tablo 2.11.	Her bir maddeye ilişkin ortak varyans değerleri	81
Tablo 2.12.	Ölçeğin faktör yapısı	83
Tablo 2.13.	SYPDÖYÖ'ye ilişkin DFA uyum değerleri.....	86
Tablo 2.14.	Yakınsak ve ıraksak geçerliğe dair veriler	87
Tablo 2.15.	SYPDÖYÖ Madde güvenilirlik analizi sonuçları	88
Tablo 2.16.	SYPDÖYÖ'nin iç tutarlılığı ve zamana karşı tutarlılığına ilişkin sonuçlar	89
Tablo 2.17.	SYPDÖYÖ'den elde edilen verilerin Çarpıklık ve Basıklık değerleri.....	92
Tablo 2.18.	Gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilen ses kayıt süreleri	93
Tablo 2.19.	Görüşmelerin kodlanmasında katılımcılara atanan rumuzlar	94

Tablo 3.1.	Spor Yöneticiliği lisans programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterlik durumları.....	95
Tablo 3.2.	Programların Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	96
Tablo 3.3.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin bulgular.....	100
Tablo 3.4.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	104
Tablo 3.5.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterlik durumları	109
Tablo 3.6.	Programların Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	110
Tablo 3.7.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin bulgular.....	113
Tablo 3.8.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	119
Tablo 3.9.	Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterlik durumları	126
Tablo 3.10.	Programların Staj Eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	127
Tablo 3.11.	Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin bulgular.....	131
Tablo 3.12.	Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	134
Tablo 3.13.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterlik durumları	142
Tablo 3.14.	Programların Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	143
Tablo 3.15.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin bulgular.....	146
Tablo 3.16.	Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	150
Tablo 3.17.	Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterlik durumları	155
Tablo 3.18.	Programların Fiziki Çevre bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	156

Tablo 3.19. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliğine ilişkin bulgular	160
Tablo 3.20. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	164
Tablo 3.21. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterlik durumları	168
Tablo 3.22. Programların Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	169
Tablo 3.23. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliğine ilişkin bulgular	172
Tablo 3.24. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	178
Tablo 3.25. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterlik durumları	185
Tablo 3.26. Programların Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar	186
Tablo 3.27. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliğine ilişkin bulgular	190
Tablo 3.28. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular	196

1. GİRİŞ

Dinamik yapısı sayesinde spor, insanların ilgisini çekmeyi başararak fiziksel, psikolojik, sosyo-kültürel ve zihinsel gelişim açısından toplumları etkilemenin yanında, günümüzde kitleleri peşinden koşturan, uluslararası ilişkileri geliştiren ve dünya barışına katkıda bulunan evrensel bir dile dönüşmüştür (GSB, 2012: 1). Bu bakımdan günümüzde spor, ulusların gelişimine katkı yapmakta; sevgi, barış, kardeşlik, hoşgörü ve özveri gibi özellikleri içinde barındırmakta ve insanlığın uygarlık ve refah seviyelerini yansıtmaktadır (Sunay, 2017: 1). Dolayısıyla spor, birçok açıdan insanlığı etkileyebilmektedir. Sağlık açısından bakıldığında fiziksel aktivite ve spor, hastalıkların iyileştirilmesinde ve önlenmesinde hayati bir rol oynamaktadır (İmamoğlu, 1992b: 68). Öte yandan fiziksel aktivite ve spor etkinlikleri aktif ya da pasif katılımlı rekreasyon etkinlikleri içerisinde önemli bir yer tutmakta ve bireylerin serbest zamanlarını değerlendirmede bir araç olarak kullanılmaktadır (Uzuner ve Karagün, 2014: 109). Diğer taraftan ekonomik bir unsur olarak bakıldığında spor, arz ve talep dönüşümlerine aracı olabilmektedir. Bu kapsamda yüzme, tenis, futbol, altetizm ve golf gibi spor dalları, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada arz-talep dengesi olarak değerlendirilmektedir (Cengiz ve Taşmektepligil, 2016: 138-139). Spor etkinliklerinin ekonomik bir unsur olarak değer görmesinin arkasında yatan sebep ise bireylerin serbest zamanlarındaki artış ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerdir (Çetin, 2017: 93). Bu gelişmenin bir neticesi olarak 1900'lü yılların sonlarına doğru sporla alakalı işletmeler, sportif malzeme üreten firmalar, kitlesel iletişim araçları, stadyumlar, profesyonel ve amatör ligler gelişme kaydetmiş ve spor endüstrisinin büyümesine katkı sağlamıştır (Argan ve Katırcı, 2015: 3).

Sporun ekonomik olarak büyümesi ve bir sektöre dönüşmesi ile birlikte spor arzının beklenen düzeyde sağlanabilmesi için bir organizasyona ihtiyaç duyulmuştur. Söz konusu organizasyonunun baş aktörleri ise çok farklı yapılarda olabilen spor örgütleridir. Fişek (2003: 40) sanayi devrimi ile birlikte kurumsallaşan sporun büyük bir endüstriye doğru evrilmesinde, kaderinin yalnızca emeklerinden başka katacak bir şeyi olmayan sporculara bırakılamayacağını vurgulamış ve "Spor Yönetimi" olgusunun, ulusal düzeyde sporun endüstrileşmesini tek noktadan planlama, milli birliğin sağlanıp ulusları yüceltebilecek eğitim aracına dönüştürme gereğinden doğduğuna dikkat çekmiştir. Sahiden de yazarın bu görüşü günümüzde kendisine

vücut bulmaktadır. 21. Yüzyılda artık spor, kurumsallaşmış ve mahalli, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası boyutta örgütlenmiştir. Sporun mahalli düzeyden küresel boyuta kadar örgütlenmesi ile birlikte spor yönetimi, bir bilim dalı ve profesyonel çalışma sahası olarak değerlendirilmiştir.

Demirci (1986: 14) spor yönetimini, yönetimi oluşturan süreçlerin kuruluşlarını ve işleme şekillerini araştıran ve bunların doğru bir şekilde yönlendirilmesi için gerekli yönetim şeklini arayan, spor biliminin bir alt çalışma alanı olduğunu bildirmiştir. Sunay (2017: 203) spor yönetiminin, yönetim biliminin kullandığı ilke, metot ve kaideleri spor alanına uygulayarak, sporun yönetimiyle ilgili amaçlara ulaşılmasına yönelik planlanan etkinliklerin akla ve bilime dayalı şekilde uygulanmasını sağlanması ve bunların genel prensiplere dönüştürülmesiyle alakalı olduğuna dikkat çekmiştir. Davis'e (1994: 33-37) göre ise spor yönetimi, yapı ve büyüklüğü değişken olsa da spor örgütlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında; teknoloji, rekabet ve katılımcılar gibi dış etkenlerle mesleki derece, beceriler ile rollerin kapsandığı iç etkenlerin farkına varılması ve bunlara tepki gösterilmesidir. Fişek (2003: 84) spor yönetimine, bir otoriteye dayanan ve toplumun spor yapmasını sağlayan bir makina (kurum, organizasyon vb.) benzetmesini yapmıştır. Yine Sunay (1998: 60) spor yönetiminin; sporcularla yöneticiler, sporcularla spor teşkilatı ve spor teşkilatıyla toplum arasındaki ilişkiyi tertip eden bir sistem olarak değerlendirilebileceğini bildirmiştir. Tanımlar incelendiğinde, spor yönetiminin iki yönü olduğu anlaşılmaktadır. Bunlardan ilki spor yönetiminin bir bilim dalı, ikincisi ise spor hizmetlerinin sevk ve idaresi ile ilgili bir çalışma alanı olmasıdır. Spor yönetimi faaliyetlerinin kapsamıysa; beden eğitimi ve spor etkinliklerinin dizayn edilmesi, insan kaynaklarının bulunması ve geliştirilmesi, spor örgütlerinin ve fiziki imkanların yönetilmesi ile kontrolü gibi konular girmektedir (İmamoğlu, 1992a: 22).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere spor yönetimi alanı, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin sevk ve idaresi bakımından önem arz etmektedir. Sporun sevk ve idaresini gerçekleştiren aktörler ise spor yöneticileridir. Spor yöneticileri, spor amaçlı kurulan çok farklı yapılara sahip spor örgütlerinin tesislerini yönetmek, spor organizasyonlarını gerçekleştirmek gibi faaliyetleri yürütme bilgisi ve becerisine sahip nitelikli kişiler olarak tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2018). Drakulevsk vd. (2014: 126) spor yönetimindeki profesyonel çalışma olanaklarının, özellikle dünya çapında yaşanan genel gelişim sürecinin bir sonucu olarak, spor kulüpleri ve spor merkezleri,

spor rekreasyonu sosyal alanları, spor pazarlaması ve spor iletişimi alanlarında ortaya çıktığını bildirmektedir. Türkiye açısından spor yöneticilerinin çalışma alanlarına bakıldığında kamusal alanda Gençlik ve Spor Bakanlığı ile yerel yönetimler; özel sektör açısından kulüpler, özel beden eğitimi ve spor işletmeleri, spor organizasyonu şirketleri, spor turizm şirketleri ve spor medya kuruluşları öne çıkmaktadır. Spor yöneticiliği mesleğinin icra alanlarının böylesine çeşitlenmesi, bu alandaki akademik eğitimin önemi ve gerekliliğini belirginleştirmektedir.

Dünyada ve Türkiye’de spor yöneticiliği eğitimi, üniversiteler marifetiyle önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilebilmekte olup mezunların sektörel beklentilere cevap verebilecek bilgi, beceri ve yeterliklere sahip olması gerekmektedir. Spor yöneticilerinin yetiştirilmesi süreci ile ilgili bilim insanları uygulamalı ve deneyimlere dayanan öğrenme-öğretme anlayışının önemine dikkat çekmektedirler. Sunay (1998: 62) spor yöneticisinin, spor etkinliklerinin doğru bir şekilde gerçekleştirilmesinde belirleyici unsur olduğunu ve sporu yönetecek kişilerin, üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Spor Yöneticiliği lisans programlarında geniş bir eğitim programından geçmesi gerektiğini bildirmektedir. Yetim ve Şenel (2001: 7) ise spor yöneticisinin uygulamaya dönük deneyimlerini devamlı güncel tutarak, bu deneyimleri teori ile destekleyerek, karmaşık bir olgu olan spor ve onun organizasyonuna ilişkin becerilere sahip olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Devicioğlu vd. (2011: 628) spor alanında eğitim veren kurumların, öğrenenlere etkin ve verimli öğrenme ortamı sağlanabilmesine ilişkin imkânların sunulmasını önermektedir. Yine Gündoğdu ve Sunay (2006: 55) Spor Yöneticiliği Programlarına, spor alanına ilişkin sorunların analiz edilebilmesi ve bunlarla ilgili çözümlerin üretilmesine ilişkin bilgi ve beceriler kazandırabilecek uygulamaların eklenebileceğini vurgulamışlardır. O’shea ve Watson (2007: 64) lisans düzeyinde spor yöneticiliği eğitimi alan öğrencilerin geleneksel eğitim ortamlarında edinilen bilgilerini pratiğe dökebilmesinin önemine dikkat çektiği çalışmada, öğrenci odaklı aktif öğrenme teknikleriyle daha derin öğrenmeyi sağlama potansiyelinin değerlendirmesini önermektedir. Kandaz-Gelen (2016: 130) araştırmasında, Spor Yöneticiliği eğitim programlarının Spor Yönetimi Akreditasyon Komisyonu (COSMA) standartlarına göre yeterliğini incelemiş ve programın amaçları açısından deneyimsel öğrenme sürecinin önemli bir boyut olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalar, spor yöneticisi adaylarının eğitiminde pratiğe dayanan öğrenme ve öğretme

anlayışının önemli bir özellik olduğunu göstermekte ve spor yöneticilerinin yetiştirilmesinde deneyimsel öğrenme kavramının içselleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Deneyimsel öğrenme, kısaca öğrenmenin deneyimler sonucu meydana gelmesi şeklinde tanımlanabilir (Itin, 1999: 91). Deneyimsel öğrenme yaklaşımı ile ilgili birçok kuram ortaya atılmış olup kökleri pragmatist düşünceye dayanmaktadır. Pragmatist anlayışta kavramların anlamı olaylar, hareketler ya da denemelerde ortaya çıkmakta, onlar için düşünülen ya da tasarlanan şeyin bir anlamı olmadığı, anlamların ancak gerçek hayatta, bireyin etrafı ile olan ilişkilerinde ortaya çıkacağı savunulmaktadır (Doğan, 2003: 84). Pragmatizmin temsilcilerinden Dewey, öğrenmede deneyimi merkeze alırken Lewin ise öğrenmede bireylerin etkin olmasını vurgulamaktadır (Dewey, 1938: 83; Marrow, 1969: 35). Diğer taraftan Piaget ise zekanın doğuşla gelen bir özellik olduğunu öne sürerek öğrenmenin bireyin çevre ile etkileşimleri sonucunda oluştuğunu belirtmiştir (Piaget, 1969: 6). Kolb'un deneyimsel öğrenme kuramındaysa öğrenme deneyimler sonucunda oluşmaktadır (Kolb, 1984: 22-23). Deneyimsel öğrenme kuramında eğitim, temelde öğrenme tarzına uygun eğitim etkinliklerinin planlanmasını zorunlu kılmaktadır. Kolb'a göre bireyler bir konuyu öğrenmede dört aşamadan geçmektedirler. Ona göre öğrenme süreci ilk olarak somut deneyimle başlayarak yansıtıcı gözlemlerle devam eder, ardından soyut kavramsallaştırmalarla sürüp aktif deneyimlerle son bulmaktadır (Kolb, 1999: 8).

Literatürdeki birçok araştırma, öğrenme-öğretme faaliyetlerinde deneyimsel öğrenme yöntemlerinden yararlanılmasının, yüksek öğretimin etkinliğini arttırabileceğini göstermektedir. Örneğin Cooper vd. (2004: 12) öğrenenlerin; mesleki becerilerini geliştirmesi, istihdam edilebilirliklerini arttırması ve iş hayatındaki rekabette önde olabilmesi için kendilerine avantaj sağlayacak bilgi ve deneyimleri kazanma fırsatı istediklerini bildirmiş ve üniversitelerin bilgi ve deneyim kazandırmadaki rolünün artırılması gerektiğine dikkat çekmiştir. Diconti (2004: 168) ise üniversitelerin, geleneksel öğretim metotlarının yanında deneyimsel öğrenme tekniklerinden de yararlanması gerektiğini savunmaktadır. Mcglinn (2003: 144) da üniversite yönetimlerinin ve eğitimcilerin deneyimsel öğrenme tekniklerini kullanılmasına yönelik tedbir almasının iş birliğine dayalı, keşifsel etkileşime imkân tanıyacağını vurgulamaktadır. Cantor (1995: 4-12) ise akademik programlarda öğrenme hedeflerine varılabilmesi için öğrenme teorileri ve bilişsel gelişim hakkında

artan bir anlayış gösterilmesi, çok sayıda öğrenme stili ve gereksinimi olan öğrenenlerin tanınması ve yükseköğretimin iş dünyası-toplumla daha yakın ilişki içinde olması gerektiğini dile getirmektedir. Yükseköğretim kurumlarında deneyimsel öğrenmeye dair uygulamalar, alana göre değişkenlik gösterse de genel manada; işbirlikli eğitim, işyerinde eğitim, simülasyonlar, deneyime dayalı egzersizler ve iş başında öğrenme, rol modellerle etkileşim, projeye dayalı etkinlikler, sınıf içi aktif katılıma dayalı etkinlikler, topluma hizmet uygulamaları ve tartışma ortamları olarak sıralanabilir (Healey ve Jenkins, 2007: 186; Kolb, 2015: 18; Lewis ve Williams, 1994b: 7).

Spor Yöneticiliği Programları açısından konu ele alındığında; yapılan tanımlar ve ortaya atılan yaklaşımlardan da anlaşılacağı gibi öğrenme-öğretme faaliyetlerinde önemli bir işleve sahip olan deneyimsel öğrenme yaklaşımı, çalışma alanı beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin yönetimi gibi bir ülkenin istikbalini ve itibarını ilgilendiren bir alan olması nedeniyle daha büyük bir önem kazandığı söylenebilir. Nitekim Spor Yöneticiliği eğitim programlarında deneyimsel öğrenme yaklaşımından yararlanılması gerekliliğine ve bilhassa mesleki becerilerin kazanılmasında birtakım uygulamalara ağırlık verilmesine dikkat çeken çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Zira spor yönetimi, uygulamalı öğrenme deneyimlerinin ve sınıfta öğrenilen teorik bilgi ve kazanılan becerilerin deneyimler yoluyla sınanmasının ve pratiğe dökülmesinin çok değerli olduğu bir çalışma alanı olarak değerlendirilmektedir (DeLuca ve Braunstein-Minkove, 2016: 1-12; Schneider ve Stier, 2006: 36-42; Stier, 2002: 8-9; Sutton, 1989: 20-24; Moorman, 2004: 19-24; Parlar ve Çon, 2020: 3623; Young ve Baker, 2004: 22-24). Bu bağlamda deneyimsel öğrenme, beceri kazandırmadaki fonksiyonelliği nedeniyle, spor yöneticisi yetiştiren programlar için önemli bir öğrenme-öğretme yaklaşımı olarak değerlendirilebilir. Bu bakış açısını destekleyen dikkat çekici bilgi ise Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonunun (COSMA) lisanslama prensiplerinde yer almaktadır. COSMA, Spor Yöneticiliği Programlarındaki müfredatın pratik ve deneyimsel öğrenme ilkelerine uygun olarak bütüncül bir yaklaşımla uygulanmasını önermektedir (COSMA, 2016: 6). Diğer taraftan Türkiye’de Spor Bilimleri Derneği tarafından oluşturulan ve Yükseköğretim Kurulu tarafından da akredite etme lisansı verilen Spor Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulunun (SPORAK), Spor Yöneticiliği Programlarını değerlendirme ilkelerinde beceri gelişimini merkeze alması, deneyimsel

öğrenme yaklaşımından, öğrenme-öğretme süreçlerinde yararlanılmasını adeta zorunlu hale getirmektedir (SBD, 2020c). Dolayısıyla, Spor Yöneticiliği Programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımı bakımından bazı yeterlikleri sağlaması gerektiği söylenebilir. Nitekim, Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimsel öğrenme yaklaşımının kullanımı ile ilgili yapılan çalışmalar bu bilgiyi teyit etmektedir. Örneğin, Spor Yöneticiliği eğitim programlarının öğrenme-öğretme faaliyetlerini yürüttüğü yerleşkenin fiziki özellikleri öğrenme sürecinin deneyimselleştirilmesinde belirleyici olabilir (Feilden, 2004: 83; Lidon vd., 2011: 301). Diğer taraftan programların spor sektörünü temsil eden kurum ve kişilerle iş birliği içerisinde olması, öğrencilerin deneyimsel öğrenme fırsatlarıyla buluşturulmasına katkı verebileceği gibi, programın sektörle arasındaki simbiyotik ilişkileri de güçlendirebilir (Ferkins, 2002: 33). Spor yöneticisi adaylarının spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev alması, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirilmesi ve spor sektörü aktörleri ile diyalog kurmasında, program ve danışmanlar tarafından sunulan rehberlik hizmetleri etkili olabilir (Braunstein-Minkove ve Deluca, 2015: 20; Hardin vd., 2013: 50). Öğrenme-öğretme sürecinin deneyimselleştirilmesinde bir başka hususa derslerin işlenişi ile alakalıdır. Deneyimsel öğrenme yaklaşımına dayanan sınıf içi ders etkinliklerinin yanında kampüs içinde ve dışında yapılacak uygulamalı çalışmalarla öğrenenlere; mesleki bilgi, beceri ve yeterlikler daha kalıcı olarak kazandırılabilir (Orejan ve College, 2018: 2). Bunlarla birlikte meslek derslerindeki teorik ders içeriğinin, çalışma ortamındaki pratik uygulamalarla desteklenmesiyle, spor yönetimi öğrencilerinin mesleki gelişimlerine önemli katkılar verileceği değerlendirilmektedir (Cuneen ve Parks, 1997: 125-131; Judge vd., 2011: 33). Spor Yöneticiliği Programları için öğrencilere bir fırsat olarak sunulan başka bir deneyim alanı ise staj eğitimi uygulamalarıdır. Staj uygulamaları, Spor Yöneticiliği eğitiminde işlevsel bir alan çalışması olması nedeniyle program müfredatlarının önemli ve etkin bir değişkenidir (Jowdy vd., 2004: 215; Schneider ve Stier, 2006: 36). Son olarak anılan deneyimsel öğrenme alanlarıyla bir bütün olarak öğrencilerde hedeflenen gelişme ve değişimlerin sağlanıp sağlanmadığının kontrol edilmesi ve çıktılarının ölçülmesi gerekliliği söz konusudur. Nitekim, literatürde yapılan çalışmalar, deneyimsel öğrenme etkinliklerinin, öğrencilerde olumlu değişimlere sebep olabileceğini göstermektedir (Cunningham vd., 2005: 52; Eyler, 2009: 24; Straughan vd., 2018: 123).

Sonuç olarak, temel ürünü insan ve özellikle de ülkenin bugünleri ve geleceği olan gençler için spor alanında yapılan çalışmaların nicelik ve niteliğini belirleyen; fikir, planlama, uygulama ve raporlama gibi unsurlar, bu alanda sorumluluklar üstlenecek spor yöneticilerini zor ve karmaşık bir yapı içerisine düşürebilir. Dolayısıyla; sporun psiko-sosyal, sağlık ve ekonomik fonksiyonları, spor yönetiminin önemi, spor yöneticilerinin görev ve sorumlulukları, deneyimlere dayalı öğrenme-öğretme faaliyetlerinin becerilerin kazandırılması ve kalıcı olmasındaki işlevselliği ile akreditasyon kuruluşlarının programlardan beklentileri bağlamında Spor Yöneticiliği Programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımından yararlanması gerektiği anlaşılmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesinde bulunan Spor Yöneticiliği lisans programlarının, öğrenme-öğretme faaliyetlerinde, deneyimsel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından yeterliklerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Problemi

Yükseköğretim Kuruluna bağlı üniversitelerdeki Spor Yöneticiliği lisans programları, Türk sporunu geliştirmek, fiziksel aktivite ve spor kültürünün yaygınlaşmasını sağlamak için sektörel ihtiyaçlara cevap verebilecek spor yöneticilerini yetiştirmek amacıyla faaliyet göstermektedirler (Sunay, 1998: 63). Spor teşkilatının çeşitli kademelerinde, yerel yönetim birimlerinde ve spor alanında hizmet veren şirketlerde görev yapabilmekte olan Spor Yöneticiliği Programı mezunları, spor örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde kilit roller üstlenebilmektedirler (Taşmektepligil vd., 2009: 116). Dolayısıyla, spor hizmetlerinin sevk ve idaresinden sorumlu olacak olan spor yöneticisi adaylarının, sektörel beklentilere cevap verebilecek bilgi, beceri ve yeterliklere sahip olabilmesi ve Spor Yöneticiliği eğitim programlarının öğrencilerde yeterli değişimi ve gelişimi sağlayabilecek etkililiği gösterebilmesi için programların bu konuda bazı yeterliklere sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Spor yönetimi alanının son derece dinamik bir yapıya sahip olması ve teorik bilgi kadar uygulama becerisi de gerektirmesi, bu alanda akademik eğitim veren kurumların deneyimsel öğrenme yaklaşımına dayalı öğretme-öğrenme tekniklerinin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır (COSMA, 2016: 4; DeLuca ve Braunstein-Minkove, 2016: 1-12; Dina ve Jorge, 2017: 101; Sutton, 1989: 20-24;

Moorman, 2004: 19-24; Schneider ve Stier, 2006: 36-42; Stier, 2002: 8-9; Young ve Baker, 2004: 22-24).

Bu bağlamda ileri sürülen tezde; “Türkiye’deki Spor Bilimleri Fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesindeki Spor Yöneticiliği lisans programlarının, öğrenme-öğretme faaliyetlerinde, deneyimsel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından yeterliği nedir?” sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Bu problemi çözümleyebilmek için aşağıdaki alt problemlere yanıt bulunması hedeflenmiştir.

1. *Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliği nedir?*
2. *Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği nedir?*
3. *Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliği nedir?*
4. *Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği nedir?*
5. *Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliği nedir?*
6. *Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliği nedir?*
7. *Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliği nedir?*

1.3. Araştırmanın Önemi

Yükseköğretim programlarında deneyimsel öğrenme yaklaşımlarından yararlanılması gerekliliği bilim insanlarınca vurgulanmakta ve araştırmacılar, öğrenci merkezli öğrenmeye odaklanılmasının yüksek öğretimdeki dönüşümü etkilediğini bildirmektedir (Retallick ve Steiner, 2009: 5). Örneğin Kolb ve Kolb, (2005: 197) yükseköğretimdeki birçok uluslararası kurum ve akademisyenin öğrenme-öğretme sürecinin iyileştirilmesine yönelik araştırmalar yaptığını ve bu çalışmaların bir boyutunun da deneyimsel öğrenme olduğunu bildirmektedir. Uğurlu vd. (2015: 1027) üniversitelerde öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımının sağlanmasına önem verilmesi gerektiğini bildirmektedir. Ayrıca, Türkiye’de devlet kurumları, meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile yükseköğretim kurumları yöneticileri

tarafından üniversite-sektör iş birliğinin sağlanması gerektiği öteden beri dile getirilmektedir (Cengiz, 2014: 1-8; Yalçıntaş, 2014: 83). Anlaşılacağı üzere deneyimsel öğrenme, günümüzde yüksek öğretim kurumlarının yararlanması gereken bir öğrenme-öğretme yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir. Konuya, spor yönetimi alanı açısından bakıldığında, deneyimsel öğrenme yaklaşımının burada da işlevsellik kazandığı söylenebilir. Zira, spor alanında gerçekleştirilen organizasyon, proje ve programların gerçekleştirilebilmesinin yanı sıra spor ürün ve hizmetlerinin yararlanıcılara sunulabilmesinde de tecrübe faktörü belirginleşmekte ve teorik bilginin yanında deneyimler de ön plana çıkabilmektedir. Dolayısıyla spor yöneticileri, spor organizasyonuna ilişkin yeterliklerini sağlamada, deneyimlere dayanan becerilerini yenilemeli ve bunları teorik bilgilerle güçlendirmelidir (Yetim ve Şenel, 2001: 7) Ne var ki konu ile alakalı literatür incelendiğinde, Türkiye’de spor yöneticilerinin yetiştirilmesinde deneyimsel öğrenme konusunun göz ardı edildiği ve bu konuda akademik çalışmaların çok az sayıda yapıldığı anlaşılmakta, diğer taraftan Türkiye dışındaki çalışmalara bakıldığında yapılan çalışmaların daha çok deneyimsel öğrenme tekniklerine yoğunlaştığı ve programların yeterlikleri üzerine bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, spor yöneticisi adaylarının öğrenme ve gelişme sürecine çok büyük katkıları olabilecek deneyimsel öğrenme yaklaşımının, programlarda yeterli düzeyde uygulanıp uygulanmadığının tespit edilmesi; bu alanda yapılacak bilimsel araştırmalara rehber olunabileceği gibi mevcut programlardaki müfredatın deneyimsel öğrenme yaklaşımına uygun olarak işlenmesine katkı verebilir, öğrenenlerde bilgi, beceri ve yeterlik gelişiminin niteliği ve kalıcılığı artırılabilir. Ayrıca, spor yönetimi alanında deneyim sahibi mezunlarla çalışmak isteyen işverenler bu çalışmanın sonuçlarından etkilenebilir. Son olarak araştırma sonuçları, Spor Yöneticiliği Programlarının COSMA ve SPORAK akreditasyon kriterlerine uyum sağlanmasına da yardımcı olabilir.

1.4. Araştırmanın Yöntemi

Spor Yöneticiliği Programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından yeterliğini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada, nicel ve nitel veri toplama yöntemleri (Karma) birlikte kullanılmıştır. Karma araştırma yöntemlerinden çeşitleme deseniyle tasarlanan çalışmada nicel veriler anket tekniği, nitel verilerse görüşme formu tekniği ile toplanmıştır.

Araştırmanın nicel verileri, çalışma kapsamında geliştirilen Spor Yöneticiliği Programları Deneysel Öğrenme Yeterlik Ölçeği (SYPDÖYÖ) ile nitel verileriye yine araştırma kapsamında geliştirilen odak grup ve yüz yüze görüşme formları aracılığı ile toplanmıştır. Nicel veri toplama aracı 5'li likert tipinde olup 7 alt boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Nitel veri toplama araçları ise yarı yapılandırılmış ve açık uçlu olarak hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmanın nicel bölümüne, Türkiye'nin 7 farklı coğrafi bölgesindeki 14 üniversitenin Spor Yöneticiliği Programlarından 668 katılımcı, nitel bölümüneyse yine çalışmanın nicel bölümünde de veri toplanan 7 üniversitedeki Spor Yöneticiliği Programlarından 89 katılımcı dahil edilmiştir. Nicel verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik, nitel verilerin analizinde ise betimsel analiz teknikleri kullanılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın yapısında bulunan veya araştırmacının çalışma kapsamında değerlendirdiği başlıca sınırlılıklar maddeler halinde belirtilmiştir.

- Bu çalışma, araştırmaya dahil edilen Yükseköğretim Kuruluna bağlı devlet Üniversitelerindeki Spor Bilimleri Fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında akademik faaliyetlerini sürdürmekte olan Spor Yöneticiliği lisans programları ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma verileri, çalışmaya dahil edilen Spor Yöneticiliği lisans programlarının son sınıf ve yeni mezun olmuş öğrencileri, program yöneticileri ve meslek öğretim elemanları ile sınırlıdır.
- Araştırma dahilinde çözümlenen verilerin geçerliliği, ölçme araçlarının uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.
- Çalışmanın konusu, elde edilebilen kaynakların ortaya koyduğu veriler ile sınırlıdır.
- Araştırma, Spor Yöneticiliği Programlarının deneysel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğinin ölçülmesiyle sınırlı tutulmuştur.
- Araştırmanın bulguları ışığında yazılan sonuç ve öneriler bölümü, araştırma sonuçları dâhilinde geçerli tutulmuştur.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde aşağıdaki varsayımlar dikkate alınmıştır.

- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği lisans programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımından yararlanma durumu bakımından yeterliklerini ölçebilecek özellikte olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcıların ölçme araçlarına doğru, samimi ve içtenlikle cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırma konusuna ilişkin elde edilen verilerden ortaya çıkan bilgilerin tarafsızlığı aktardığı varsayılmıştır.
- Ölçme araçlarında bulunan maddelerin okuyucular tarafından doğru bir şekilde anlaşıldığı varsayılmıştır.
- Ölçme araçlarının uygulanması esnasında iç ve dış faktörlerin araştırmaya dahil edilen her bir program bazındaki katılımcılar için eşit olduğu varsayılmıştır.
- Verilerin çözümlenmesi aşamasında yapılan istatistiki yöntemlerin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.

1.7. Kavramsal Tanımlar

Spor Bilimleri Fakültesi: Spor bilimleri alanında araştırmalar yapmak ve spor sektörünün ihtiyaçları doğrultusunda eleman yetiştirmek amacıyla bünyesinde fiziksel aktivite ve spor alanı ile ilgili programlar açılabilen akademik birimdir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu: Spor bilimleri alanında araştırmalar yapmak ve spor sektörünün ihtiyaçları doğrultusunda eleman yetiştirmek amacıyla bünyesinde fiziksel aktivite ve spor alanı ile ilgili programlar açılabilen akademik birimdir.

Deneyimsel öğrenme: Öğrenmenin yaşantılar sonucu meydana gelmesidir (İtin, 1999: 91).

Spor Federasyonu: Herhangi bir spor branşında kulüplerin bir araya gelerek oluşturduğu örgütsel yapıdır.

Gençlik ve Spor Kulübü: Belirli bir gençlik ya da spor branşında resmi olarak faaliyet gösteren sivil toplum örgütleridir.

Spor Yöneticisi: Spor örgütlerinin belirli amaçlarına varma sürecinde; kaynakları verimli ve doğru olarak kullanabilen, olay ve bireyleri yönlendiren yetki ve sorumluluk sahibi kişilerdir (Basım ve Argan, 2016: 7).

Staj: Herhangi bir alanda meslek edinmek isteyen birinin yaşadığı uygulamalı öğrenme sürecidir (TDK, 2020).

1.8. İşlevsel Tanımlar

Spor Bilimleri Fakültesi: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre yükseköğretim kurumlarında spor bilimleri adı ile kurulan eğitim birimleridir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununa göre yükseköğretim kurumlarında spor bilimleri adı ile kurulan eğitim birimleridir.

Spor Yöneticiliği Programı: Türkiye'de Yükseköğretim Kuruluna bağlı üniversitelerdeki Spor Bilimleri Fakültesi ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesinde akademik faaliyetlerini sürdürmekte olan lisans düzeyindeki eğitim programlarıdır.

Deneyimsel Öğrenme: Spor yöneticiliği eğitimi alanında uygulanabilen ve farklı teknikleri içeren pratiğe dayalı öğrenme-öğretme yaklaşımıdır.

Spor Yöneticisi: Spor Yöneticiliği lisans programını tamamlayarak spor yöneticisi unvanı alan bireylerdir.

Spor Federasyonu: Gençlik ve/veya spor kulübü derneklerinin bir araya getirdiği, belirli kanun ve yönetmeliklere göre faaliyetlerini sürdüren tüzel kişiliklerdir (RG, 2012b).

Gençlik ve Spor Kulüpleri: Gençlik ve/veya spor faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla kurularak belirli branş ya da branşlarda bağlı olduğu federasyona kayıt ve tescilini yaptıran derneklerdir (RG, 2021: 7).

Staj: Spor Yöneticiliği eğitim programlarında sektör uygulaması, spor yönetimi uygulaması, yöneticilik uygulaması, alan deneyimi gibi isimlerle anılan, belirli bir kredi karşılığı olan ve sporla ilgili işyerlerinde tam zamanlı/yarı zamanlı gerçekleştirilen uygulamalı eğitimlerdir.

Sektör Temsilcisi: Kamu, özel ya da gönüllü spor örgütlerini üst düzeyde temsil eden atama ya da seçim yolu ile belirli bir süreliğine görevini sürdüren kişilerdir.

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde, araştırma konusunun kuramsal temelleri olan; spor yönetimi, yönetici kavramı ve spor yöneticisi, spor yöneticiliği eğitimi ve Spor Yöneticiliği Programlarının akreditasyonu konularına değinilerek öğrenme yaklaşımları ve deneysel öğrenme kuramı ile Spor Yöneticiliği Programlarında deneysel öğrenme yaklaşımının kullanımına ilişkin konular ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son olarak araştırma konusuyla ilişkili daha önce yapılan bilimsel çalışmalara yer verilmiş ve araştırma konusunun literatürdeki yeri ve önemi değerlendirilmiştir.

2.1. Spor Yönetimi

Modern anlamda “Spor Yönetimi” kavramı, spor faaliyetlerinin yönetim ve organizasyonunun sadece emeklerinden başka katkısı olamayacak olan sporculara bırakılmayacağına anlaşılması ile ortaya çıkmıştır (Fişek, 2003: 31). Spor yönetimi biliminin ortaya çıkışı 1960’lı yıllardır. Önce Amerika’da ve ardından da Avrupa ve öteki kıtalarca farkına varılan spor yönetimi kavramının bilimsel olarak ele alınışı üniversitelerde başlamıştır (Basım ve Argan, 2016: 3).

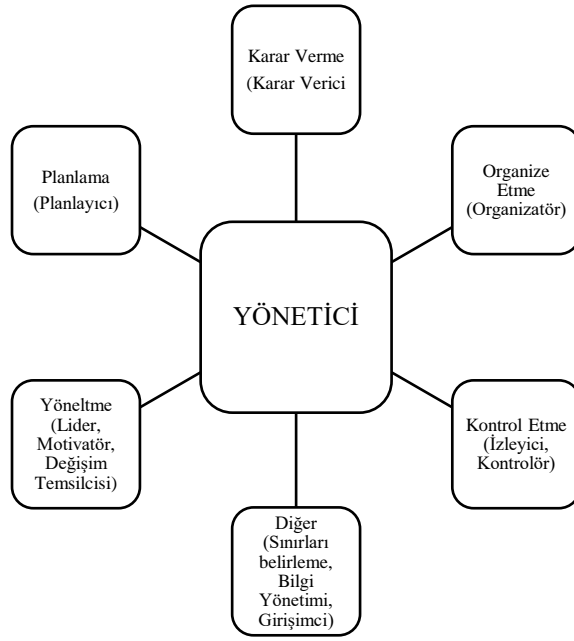
Spor yönetimi çalışma alanı; kamu, işletme ve eğitim yönetiminin temel ilkelerinden yararlanmakla birlikte sergilediği yapı ve organizasyon olarak kendine has özelliklere sahip olup hem akademik hem de uygulama alanı bağlamında tanımlanabilmektedir (Yetim, 2019: 9-15). Donuk (2015: 16) spor yönetiminin; sporla ilgili tesisler, organizasyonlar, kulüpler ile bunlara ilişkin insan kaynaklarının etkinliği ve verimliliği üzerine çalışan akademik bir bilim dalı olduğunu bildirmektedir. Pitts ve Stotlar (2007: 4) ise “Sporla ilgili herhangi bir işletme veya ürünün üretilmesinde, kolaylaştırılmasında, tanıtımında veya organize edilmesinde yer alan tüm insanların, faaliyetlerin, işletmelerin veya organizasyonların incelenmesi ve uygulanması.” diyerek spor yönetimini geniş bir yelpazede ele almıştır. Desensi vd. (1990: 33) tarafından spor yönetimi “Birincil ürünü veya hizmeti spor ve/veya fiziksel aktivite ile ilgili olan bir kurum veya departman bağlamında; planlama, organizasyon, yönlendirme, kontrol, bütçeleme, liderlik ve değerlendirme ile ilgili becerilerin herhangi bir kombinasyonu.” olarak tanımlanmıştır.

Yapılan tanımlar incelendiğinde, genel yönetimin ilke ve yöntemlerinin spor örgütleri üzerinde uygulanması gerekliliği anlaşılmaktadır. Zira spor yönetimini meydana getiren; spor politikaları, spor mevzuatı, spor teşkilatı, spor organizasyonları,

spor tesisleri ve spor yöneticisi gibi unsurların iyi anlaşılması ve yorumlanması etkinlik ve verimlilik açısından önemlidir (Sunay, 2017: 22). Spor yönetimini meydana getiren unsurların etkin kullanılmasında ise insan faktörü ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla spor yönetimi uygulama alanının bir uzmanlık alanı olduğu ve bu alanda eğitim almış ya da deneyimli kişilerin görev alması gerektiği söylenebilir. Bu sebeple yönetici ve spor yöneticisi kavramları spor yönetimi çalışma alanı için önemli hale gelmektedir.

2.2. Yönetici Kavramı ve Spor Yöneticisi

İnsan ve dolayısı ile toplum için hayati bir fonksiyona sahip olan yönetim, içinde bulunulan yapının varlığını sürdürmesi ve çalışmalarını devam ettirebilmesi için kilit role sahiptir. Etkili bir yönetim anlayışı ile beraber amaçların belirlenip başarılmasında bilimsel yöntemlerden yararlanılması gerekmektedir. Bu noktada insan faaliyetlerinin her aşamasında bulunması nedeniyle yönetimin önemi belirginleşmiştir. Toplumun her zaman karşı karşıya olduğu yönetim, evrensel bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2004: 166). Bu bağlamda yönetim faaliyetinin ana aktörleri olarak yöneticilerin ön plana çıktığı söylenebilir. Bir disiplin olarak değerlendirilen yönetim biliminin gelişmesi ile beraber, “Yönetici” kavramı ortaya çıkmış ve bir uzmanlık alanı olduğu kadar meslek olarak da değerlendirilmiştir (Peker, 1989: 9). Yönetici kavramının antik dönemden bu yana var olduğu değerlendirilmektedir ve temelde var olan kaynakları kontrol edip yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Basım ve Argan, 2016: 6). Şimşek ve Çelik (2018: 8-11) yönetici tanımının, kavramsal olarak “Başkaları vasıtasıyla amaçlara ulaşmaya çalışan kişi.” şeklinde tarif edildiğini, profesyonel manada ise “Bir işi meslek olarak yapan veya icra eden kişi” olarak nitelendiğini belirtmekte ve yönetici yeteneklerini; teknik, insancıl ilişkiler kurmak ve geliştirmek ile fikri yetenekler olmak üzere üç boyutta ele alındığını söylemektedir. Gökçe ve Şahin (2003: 148-149) yöneticilerin, yönetim süreçlerini yerine getirmede unvanları ne olursa olsun (Başkan, genel müdür, dekan, bölüm başkanı, şef, ustabaşı vb.) başarı sağlayabilmesi için birtakım roller sağlaması gerektiğine dikkat çekmiştir. Kaya (2007: 28-30) yönetimdeki pozisyonu ne olursa olsun yöneticilerin bazı becerilerinin olması gerektiğini bildirerek bu becerilerin de kişinin organizasyondaki yerine göre değişkenlik arz edeceğine dikkat çekmiş ve bunları; teknik, yönetim, sosyal, kavramsal, karar verme, analitik ve iletişim olmak üzere yedi başlıkta değerlendirmiştir.



Şekil 1.1. Yönetimsel görevler ve roller (Hitt vd., 1989: 18)

Hitt vd. (1989) yöneticinin karar verme, planlama, organize etme, kontrol etme ve yönelme görevlerinin bulunduğunu ve yöneticinin bunlara ilişkin çeşitli rollerinin olabileceğini bildirmektedir.

Yönetim kavramının tanımı, toplum içinde önemi ve yöneticilerin örgütlere yön vermedeki görev ve rolleri ile sahip olması gereken beceriler birlikte değerlendirildiğinde, unvan ve görevi ne olursa olsun yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmede kritik bir sorumluluğa sahip olduğu söylenebilir.

Spor yönetimi alanı bağlamında konu ele alındığında; spor yönetiminin genel yönetimin bir parçası olarak değerlendirilmesi ve yönetim biliminin yararlandığı genel ilke, yöntem ve kuralların spor alanına uygulanması nedeniyle spor yöneticiliğine ayrıca önem verilmektedir (Sunay, 1998: 60).

Literatürde yapılan spor yöneticiliği tanımlarının işlevsel ve kavramsal olarak iki boyutta ele alındığı görülmektedir. İşlevsel açıdan ele alındığında, spor endüstrisi içerisinde kullanılan yönetici kavramı iki şekilde algılanmaktadır. Bunlardan ilk anlaşılan, dernek statüsünde olan kulüplerin gönüllülük ilkesi ile bünyesinde başkan, yönetim kurulu üyesi vb. unvanlarla yer alan kişilerdir. İkinci anlaşılan ise spor örgütlerinde profesyonel statüde kulüp müdürü, daire başkanı, genel menajer vb. görevleri yapan kişilerdir (Basım ve Argan, 2016: 6). Biçer (1994: 90) spor yöneticisi için “Spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan

(başkan, idareci, antrenör vs.) ve bu hizmet ve faaliyetlerin yürütülmesinde emeği geçen profesyonel ya da gönüllü bireyler.” tanımını yapmıştır. Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan tanımdaysa spor yöneticisi “Her türlü sportif fiziki yapılara sahip, kamu ve özel kurumların tesislerini yönetmek ve sportif organizasyonları koordine etmek gibi faaliyetleri yürütme bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişi.” olarak tarif edilmiştir (İŞKUR, 2020).

Spor yönetimini meydana getiren unsurlardan biri olarak da değerlendirilen spor yöneticisini kavramsal açıdan açıklayan pek çok tanım yapılmıştır (Demirci, 1986: 13). Yetim ve Şenel (2001: 2) spor yöneticisi için “Spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan ve spor teşkilâtlarını, kuruluş amaçları doğrultusunda başarıya götürecek işleri yürüten yetkili ve sorumlu kişi.” tanımını yapmıştır. Donuk (2003: 15) ise spor yöneticiliği için “Spor kurum ve organizasyonlarında spor hizmet ve faaliyetlerinin belirlenen amaçlar doğrultusunda yerine getirilmesini sağlayan kişiler.” tanımını yapmıştır. Ekmekçi (2016: 7) ise spor yöneticisinin “Spor örgüt veya organizasyonunun belirlenmiş amaçlara ulaşması için insan ve hammadde kaynaklarını en verimli ve uygun bir şekilde kullanan, olaylara ve kişilere yön veren kişi.” şeklinde tanımlanabileceğini bildirmiştir.

Spor yöneticisi ile ilgili yapılan işlevsel ve kavramsal tanımlar değerlendirildiğinde, spor yöneticiliği alanının profesyonel bir çalışma alanı/meslek olduğu söylenebilir. Zira spor örgütleri hem nicelik hem de nitelik olarak çeşitlilik arz ettiği gibi amaçların gerçekleştirilmesinde de uzmanlık gerektiren bir yapı barındırmaktadır. Kaldı ki spor yöneticisinin; oturma başkanlığı, teşkilatlandırma, uygulayıcı, politika saptama, teknik danışmanlık, karar verici ve liderlik gibi rolleri bulunmaktadır (Sunay, 2017: 198-199). Bu bağlamda spor yöneticilerinin nitelikleri önem kazanmakta ve bazı becerileri sergilemeleri gerekmektedir. Sunay’ın (1998: 60) spor yöneticiliği çalışma alanı/mesleği için “Kendi içinde ihtisaslaşmayı gerektiren alanlar, çeşitli görev ve sorumluluklar ve bunları gerçekleştirecek bilgi ve becerileri kapsamaktadır.” yorumu bu görüşü desteklemektedir.

2.3. Spor Yönetimi Becerileri

Spor yöneticileri, mevcut kaynakları etkin kullanarak spor organizasyonlarının hedeflerine varmasından sorumlu olmaktadır. Bu kaynaklar; fiziki, beşerî ve bilgi olarak sınıflandırılabilir. Bu bağlamda spor yöneticilerinin, adı geçen kaynakları etkili,

verimli ve yaratıcı bir şekilde birleştirecek bazı nitelik ve becerilere sahip olması gerekmektedir (Lussier ve Kimball, 2014: 7-8).

Spor yönetimi alanının evrensel olması nedeniyle spor yöneticilerinin sahip olması gereken bazı beceri ve yeterliklerin genellenebileceği de söylenebilir (Task, 2013: 15). Bu bağlamda Parks vd. (1988: 196-209) spor yöneticilerinin yerine getirmesi gereken sorumlulukları bilgi ve organizasyon yönetimi çerçevesinde ele almıştır.



Şekil 1.2. Spor yönetimi görev bölümleri (Parks vd., 1988: 196-209)

Şekil 1.2 incelendiğinde, spor yöneticilerinin birçok beceriye aynı anda sahip olması gerektiği söylenebilir. Örneğin spor medyası ile ilişkiler alanında görev yapan bir yönetici, personel yönetme ve yönlendirme konusunda da becerilere ihtiyaç duyabilir. Ya da bilgi yönetimi konusundaki becerilerin aynı zamanda organizasyon yönetimi alanındaki becerilerle desteklenmesi gerekebilir. Bu bağlamda spor yönetim becerilerinin çok yönlü olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sunay (1998: 61) iyi bir spor yöneticisinde bulunması gereken özelliklerin, program geliştirme ilkeleri çerçevesinde öğrencilere kazandırılmasını ve arzulanan değişimlerin; beceri, ilgi, tutum ve alışkanlıklarla ilgili olduğunu söylemekte ve bunların genel kültür, spor alan bilgisi ve meslek bilgisi olarak boyutlandığını bildirmektedir. Ayrıca araştırmacı, bahsi geçen boyutlarda olması gereken nitelikleri belirlemiş ve bunların mutlaka teorik ve uygulamalı eğitimlerle kazandırılması gerekliliğine dikkat çekmiştir

Tablo 1.1. Spor yöneticisinin nitelikleri (Sunay, 1998: 61-62)

Genel Kültür	<ul style="list-style-type: none"> • Kendisi ile barışık, eleştiriye ve öz eleştiriye açık olma. • Etkili bir iletişim gücüne sahip olma. • Türkçeyi iyi bilme; açık, anlaşılır ve yalın bir biçimde kullanma. • Bilgisayar kullanma becerisine sahip olma. • İletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olma. • Kurum içi ve dışındaki kişi ve kurumlarla iş birliği yapma, gerektiğinde onlara rehberlik etme. • Çevresiyle iş birliği yapma imkân ve kaynaklardan yararlanma. • Sporcuların sorunlarına duyarlı olma ve çözümü için çalışma.
Alan Bilgisi	<ul style="list-style-type: none"> • Sporun tanımı ve tarihsel gelişimi hakkında bilgi sahibi olma. • İnsan organizmasının yapısı ve görevleri, gelişimi ve hareketleri ile ilgili bilgi sahibi olma. • İnsan hareketlerini analiz edebilecek bilgi ve gözlem beceresine sahip olma. • Spor branşlarının kural, teknik ve taktikleri ile ilgili bilgi*ve becerilere sahip olma. • Sporla ilgili tesis, araç-gereç ve teknolojiyi bilme, kullanma ve geliştirme.
Meslek Bilgisi	<ul style="list-style-type: none"> • Yöneticiliği sevmeye, benimsemeye ve spor yönetimi alanında çalışmaktan zevk alma. • Spor yöneticisinin Türk Spor Teşkilatı içindeki yerini, görev ve sorumluluklarını bilme. • Spor mevzuatını bilme. • Sportif faaliyetleri organize etme bilgi ve becerisine sahip olma. • Türk Spor Teşkilatını tanıma, onlarla ilişki kurma ve sürdürme. • Uluslararası spor teşkilatları hakkında bilgi sahibi olma. • Hizmetiçi eğitim programları geliştirmesi hakkında bilgi sahibi olma. • Yönetim fonksiyonları ve bu fonksiyonların spor yönetimi alanında kullanımı hakkında bilgi sahibi olma. • Astarlarına ve çevreye karşı tutarlı davranış gösterme. • Güvenilir, disiplinli ve liderlik özelliklerine sahip olma. • Toplumun spor konusundaki beklenti, istek ve ihtiyaçlarını bilme. • Halkla ilişkiler konusunda bilgi sahibi olma.

Çiftçi ve Mirzeoğlu, (2014: 742-744) spor yöneticilerinin niteliklerini; karar verme, kişisel özellikler, bilgi, kişiler arası iletişim boyutlarında ele almışlardır. Panganiban (2018: 163) ise spor yönetim becerilerinin planlama, organize etme, yönetme, kontrol etme, bütçeleme, liderlik ve değerlendirme konularını kapsadığını bildirmiştir. Watt (1998: 113-217) ise spor yöneticisinin yönetim süreçleri hakkında bir arka plan bilgisine sahip olması gerektiğini bildirmiş ve etkin olmak içinse yönetim becerilerinin olması gerektiğine dikkat çekmiş, organizasyonda insanları, günlük işleri, tesis ve aktiviteleri yönetme becerisine sahip olması gerektiğini, kişisel olarak da zaman yönetimi, toplantı yönetimi, toplantıyı uygulama ve personel yönetimi konularında beceri sahibi olması gerektiğini bildirmiştir. Karagözoğlu, (1994: 53) spor yöneticisinin yeterliklerini; karar, planlama, örgütlenme, örgütsel iletişim, değerlendirme, halkla ilişkiler, problem çözme, spor teknolojisi, kişisel yeterlikler, meslek alanlarına ilişkin yeterlikler ve uygulama başlıklarında değerlendirmiştir. Profesyonel spor yöneticilerinin; yeteneklerine, becerilerine, bilgilerine ve

motivasyonlarına ek olarak, yönetim ve teknik becerilerden sosyal olmaya kadar bir dizi yeterliklere sahip olması önerilmektedir (Retar vd., 2016: 275).

Spor organizasyonlarında spor yöneticilerinden beklenen yetkinlikleri araştırmak ve analiz etmek amacıyla “Avrupa Spor ve İstihdam Gözlem Merkezi-European Observatoire of Sport and Employment” tarafından başlatılan “S2A Sport” projesinde, spor yönetimi alanında çalışmak için gereken bilgi ve beceriler tanımlanmıştır (EOSE, 2018: 10-13).

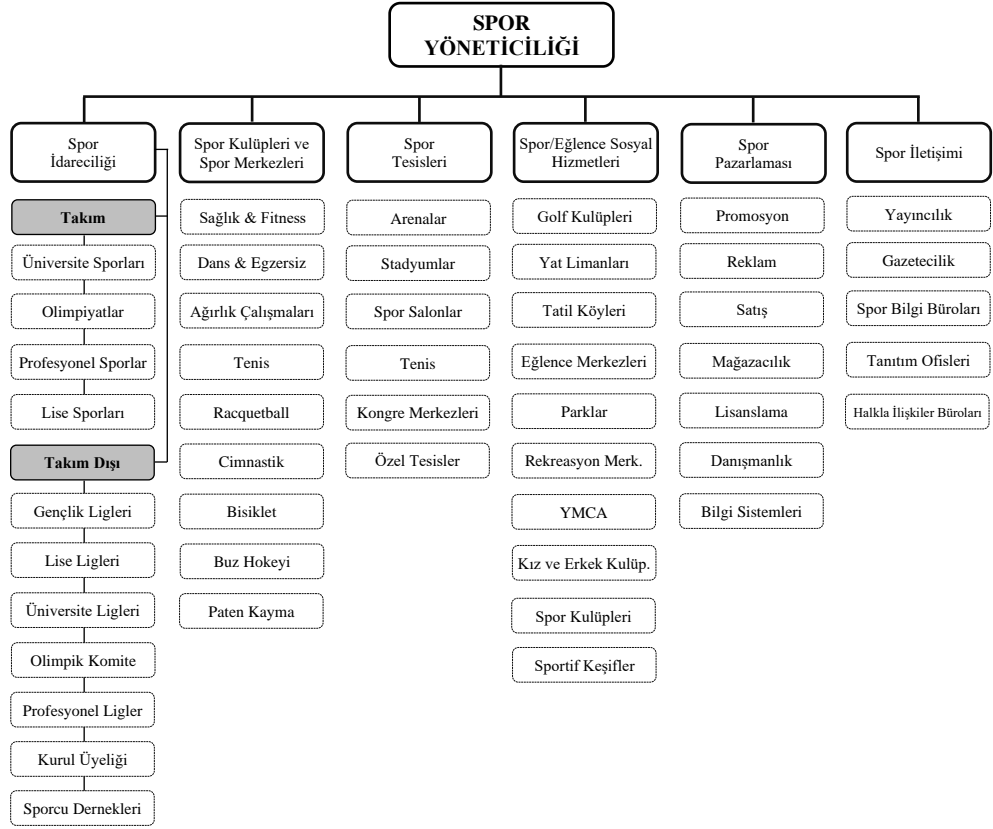
Tablo 1.2. EOSE Tarafından belirlenen spor yönetimi beceri alanları

Stratejik Yönerge	<ul style="list-style-type: none">• Stratejik gelişmeyi desteklemek.• Kuruluşun yönetim kurulu ile çalışmak.• İyi yönetim ilkelerini kolaylaştırmak ve uygulamak.• Yönetmeliklere ve gereksinimlere uygunluk sağlamak.
İnsanlar	<ul style="list-style-type: none">• Kuruluşun insan kaynakları planına katkıda bulunmak.• Bölgenizdeki insan kaynaklarını yönetmek.• Gönüllülerin spora katılımını desteklemek.• Ekibe liderlik sağlamak.• Kendini ve mesleki gelişimini yönetmek.• Ekibinin mesleki gelişimini desteklemek.
Kaynaklar	<ul style="list-style-type: none">• Sorumluluk alanındaki finansmanı yönetmek.• Fiziksel kaynakları yönetmek.• Kuruluşun dış finansman başvurusu yapmak.• Ekipman ve tesislerin bakımını yapmak.
Operasyonlar	<ul style="list-style-type: none">• Operasyonel planlar geliştirmek, uygulamak ve gözden geçirmek.• Bir proje geliştirmek ve koordine etmek.• Toplantı ve konferans planlama ve organize etmek.• Etkili kulüp yönetiminin uygulanmasını sağlamak.• Spor kulüplerinin gelişimini desteklemek.• Pazarlama faaliyetlerini planlamak.• Kuruluştaki müşteri hizmetlerini iyileştirmek.• Paydaşlar ve müşterilerle iletişim kurmak.
Spor süreçleri ve faaliyetleri	<ul style="list-style-type: none">• Spora dahil edilmek için politikalar geliştirmek, sürdürmek ve uygulamak.• Spor politikası ve kararlarını etkilemek.• Spor etkinliklerini geliştirmek, düzenlemek ve değerlendirmek.• Spor müsabakalarını geliştirmek, düzenlemek ve değerlendirmek.• Spor organizasyonunun üyeliğini geliştirmek ve sürdürmek.• Spora katılımı artırmak için fırsatlar sunmak.

Tablo 1.2 incelendiğinde, spor yöneticilerinin sahip olması gereken nitelikler ve beceriler, spor yöneticiliğinin gerçekten de bir uzmanlık alanı olarak ele alınması gerekliliğini kanıtlamaktadır. Zira spor yöneticileri, doğru yönetim modelini kullanıp etkili yönetim becerilerine sahip olabilirlerse spor organizasyonlarını yönetme ve devamlılığını sağlamada etkili olabilirler (Naazari, 2018: 63). Nitekim Karagözoğlu (1994: 53) çalışmasında spor yöneticiliğinin bir meslek olarak kabul edilmesi ihtiyacına dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda, spor yöneticiliği tüm dünyada bir meslek olarak kabul edilmiş, bu alanda çalışacak personelin yetiştirilmesi için üniversitelerin farklı kademelerinde Spor Yöneticiliği eğitim programları açılmış, buna ilave olarak meslek örgütleri ve gönüllü oluşumlar spor yöneticilerinin yetiştirilmesinde bazı standartları belirleme gayreti içerisine girmişlerdir. Bu değişimin sebebi ise spor endüstrisinde yetkin spor yöneticilerine olan ihtiyacın giderek artmasıdır.

2.4. Spor Yöneticisi İstihdam Alanları

Spor yönetimi alanındaki amaçların gerçekleştirilmesi ve etkinliğin sağlanması için alanında uzman spor yöneticilerine ihtiyaç vardır. Çünkü diğer sektörlerde de olduğu gibi profesyonel spor organizasyonları da personeli aracılığıyla verimliliğini sürekli artırmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda örgütler, spor yöneticisi ararken spor yönetimi alanında becerilere sahip olabilecek kişilerle çalışmak isterler (Pedersen ve Thibault, 2014: 419). Zira spor yönetimi alanı; hızla büyüyen bir bilgi, beceri, deneyim ve yetenek alanı olarak tanımlanmakta ve uygulayıcılar arasında şüphesiz daha fazla dikkat çekmektedir. Nitekim spor yönetimi alanında görev yapacak kişiler ilgi alanları ile alakalı görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için uzmanlık bilgi ve becerisi sergilemelidirler (Sunay, 1998: 60). Bu nedenle, spor yönetimi alanında faaliyet gösteren eğitim programları; profesyonel takımlar, spor merkezleri, eğlence merkezleri, sporla ilgili kurum ve kuruluşlarda çeşitli yönetim pozisyonları için insan kaynakları hazırlamaktadır (Rani, 2016: 32). Dolayısıyla spor yöneticiliği alanında da farklı kariyer fırsatlarının bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda, spor yöneticiliği kariyer alanlarına bakıldığında birçok çalışma sahası ile karşılaşılabilir ve bu alanlar ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Şekil 1.3'te Walton-Fisette ve Wuest (2018: 450) tarafından yapılan sınıflamada, Amerika Birleşik Devletleri içerisine bulunan Spor Yöneticiliği kariyer alanları özetlenmiştir. Şekil 1.3 incelendiğinde, spor yöneticiliği çalışma alanlarının altı farklı boyutta yoğunlaştığı ve uzmanlık alanlarının da çeşitlilik arz ettiği anlaşılmaktadır.



Şekil 1.3. ABD’de Spor Yöneticiliği çalışma alanları (Walton-Fisette ve Wuest, 2018: 450)

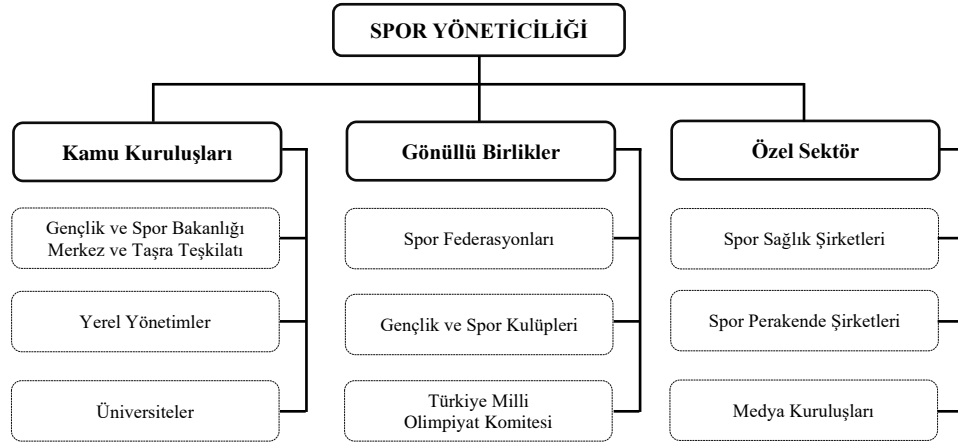
Pedersen ve Thibault (2014: 419) büyük profesyonel takımlarda genellikle; üst düzey yönetici, mali işler müdürü, pazarlama şefi, avukat ve genel menajer pozisyonlarının olduğunu bildirmektedir. Florida Üniversitesi, spor yöneticiliği alanındaki kariyer fırsatlarını ise; sporcu koçu, sporcu geliştirme uzmanı, sözleşme yöneticisi, etkinlik koordinatörü, tesis yöneticisi, finansal analist, fitness yöneticisi, iş geliştirme koordinatörü, sözleşme yöneticisi, sözleşme müzakere yöneticisi, yolsuzluk yöneticisi, pazarlama danışmanı, pazarlama koordinatörü, operasyon müdürü, halkla ilişkiler, satış koordinatörü, spor temsilcisi ve spor avukatı alanları olarak belirlemiştir (UF, 2020).

Avustralya’da ise spor yöneticiliği kariyer alanları; spor yönetimi organları, spor kulüpleri, stadyumlar ve arenalar, fiziksel aktivite politikalarına ve konularına odaklanan yerel ve eyalet hükümet kurumları, spor salonları ve eğlence merkezleri, yerel yönetim alanlarındaki boş zaman planlama ve spor geliştirme birimleri, toplum refahı ajansları, gençlik çalışması programları, spor ve serbest zaman danışmanlıkları, motor veya at yarışı endüstrisi olabilmektedir (VU, 2020). İspanya’da bulunan Sergio Arboleda Üniversitesi ise spor yöneticiliği kariyer fırsatlarının; spor federasyonları, fitness merkezleri, kulüpler, spor bakanlığı, belediye veya ilçe sekreterlikleri, eğlence

endüstrisi, spor turizmi, spor iletişimi ve spor tesislerinin yapımı, uyarlanması ve bakımı alanlarında olduğunu bildirmektedir (USA, 2020).

Avrupa genelindeki Spor Yöneticiliği çalışma alanlarına bakıldığında istihdam alanları; spor bakanlıkları, uluslararası federasyonlar, ulusal spor federasyonları, ulusal spor örgütleri (Olimpik komite, paralimpik komite vb.), yerel veya bölgesel spor alt yapıları, spor kulüpleri ve herkes için spor kurumları olarak sınıflanmış ve spor yöneticiliği alanında çalışanlara bu yapılar içerisinde 63 farklı unvan tanımlanmıştır (EOSE, 2018: 16-24).

Türkiye’de, Spor Yöneticiliği eğitimini en az lisans düzeyinde tamamlayan bireylerin istihdam alanları çok çeşitlidir. Şekil 1.4’te kamu kuruluşları, gönüllü birlikler ve özel sektör kategorilerinde olmak üzere Spor Yöneticiliği Programı mezunlarının çalışabileceği örgüt türlerine yer verilmiştir.



Şekil 1.4. Türkiye’de Spor Yöneticiliği Programı mezunlarının istihdam alanları

Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı, merkez ve taşra teşkilatında görev yapmak üzere “Spor Uzmanı” unvanı ile spor yöneticiliği lisans programlarından mezunlarını, bazı sınavlara tabi tutarak teşkilatın insan kaynakları ihtiyacına göre belirli aralıklarla istihdam edebilmektedir (GSB, 2020b). Yerel yönetim birimlerinden olan belediyeler ise bünyesindeki Gençlik ve Spor Hizmetleri Daire Başkanlıkları ile Spor Şube Müdürlüklerine naklen atama ya da açıktan atama usulüne uygun olarak daire başkanı, şube müdürü ya da memur olarak Spor Yöneticiliği lisans programlarından mezunları görevlendirebilmektedir (İBB, 2020). Ayrıca program mezunları, belediyeler bünyesinde kurulan şirketlerde de farklı pozisyonlarda görev alabilmektedir (ES, 2020). Üniversitelerde bulunan Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları bünyesinde de memur unvanı ile Spor Yöneticiliği

lisans programı mezunları merkezi atama yöntemiyle görev yapabilmektedir (ÖSYM, 2010: 45). Ayrıca bölüm mezunları lisansüstü eğitimlerini tamamlayarak üniversitelerin ilgili akademik birimlerinde araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve öğretim üyesi gibi pozisyonlarda çalışabilmektedirler.

Türkiye’de Spor Yöneticiliği lisans programlarından mezun olanlar, bağımsız spor federasyonlarında, ilgili spor federasyonlarının ana statülerinde belirlenen çerçevede, istihdam edilebilmektedirler. Örneğin Türkiye Eskrim Federasyonu “Sözleşmeli Personel Çalıştırılması ve Norm Kadro Talimatı’nın 5, 7 ve 8. maddelerindeki şartları sağlamak kaydı ile “Genel Sekreterlik” veya “Spor Uzmanı” kadrosuna federasyonun ihtiyaç duyması halinde atama yapılabilmektedir (TEF, 2020: 2-5). Yine program mezunları, 5253 Sayılı Dernekler Kanunu kapsamında kurulan ve Gençlik ve Spor Bakanlığının ilgili genel müdürlüklerinde “Gençlik”, “Spor” ya da “Gençlik ve Spor” tescili yapılan kulüplerin farklı kademelerinde, (Örneğin; CEO, Genel Müdür, İdari Menajer, Medya ve İletişim Sorumlusu) görev alabilmektedirler (İBFK, 2020). Kamu yararına dernek statüsünde hizmet vermekte olan Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi de, Spor Yöneticiliği lisans programları mezunlarının istihdam edilebileceği bağımsız kurumlar arasında değerlendirilebilir (TMOK, 2020).

Türkiye’deki Spor Yöneticiliği lisans mezunlarının istihdamına özel sektör penceresinden bakıldığında; spor sağlık şirketleri, spor perakende şirketleri ve medya sektörü ön plana çıkmaktadır. Mezunlar, fitness merkezlerinin pazarlama, insan kaynakları gibi departmanların yönetici vb. pozisyonlarda çalışabilmektedirler. Yine spor malzemeleri perakende şirketlerinin pazarlama departmanlarında Danışman, Sekreter, Uzman ya da Müdür gibi pozisyonlarda görev alabilmektedirler. Spor Yöneticiliği alanında, ilginin son zamanlarda artmaya başladığı çalışma alanlarından birisi de spor medyasıdır. Spor Yöneticiliği Programı mezunları spor medya şirketlerinde geleneksel medya aygıtları olan gazete ve televizyonlarda muhabir, haber editörü ve sunuculuk gibi pozisyonların yanı sıra yeni medya olarak da adlandırılan spor haber siteleri ile spor sosyal medya hesaplarında içerik yöneticisi gibi pozisyonlarda da çalışabilmektedirler (Donuk, 2003: 36-47).

Türkiye’de üniversitelerin Spor Yöneticiliği lisans programlarından mezun olanların istihdam alanları her ne kadar kâğıt üzerinde çeşitlilik gösterse de istihdam konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Bu durumun temel sebebi; programın sektör beklenti ve ihtiyaçlarına uygun eleman yetiştirememesi, mevzuat açısından program

mezunlarının bağımsız spor örgütleri ile özel spor şirketlerinde istihdamına yönelik tedbirler alınmaması ve bilhassa spor kulüpleri ve özel sektördeki işverenlerin Spor Yöneticiliği lisans programlarının içeriği ve mezunların nitelikleri hakkında fikir sahibi olmamasından kaynaklandığı söylenebilir (Araç-İlgar ve Cihan, 2019: 88-89; Turğut vd., 2004: 97; Uyar ve Sunay, 2009: 148-149; Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008: 94-96). Dolayısıyla, Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programlarından mezun olanların mesleki bilgi ve becerilerinin sektör beklentilerine cevap verebilecek yeterlikte olması gerektiği ortadadır.

2.5. Spor Yöneticiliği Eğitim Programları

Spor Yöneticiliği eğitim programları, üniversiteler ile bazı spor örgütlerinin hizmet içi eğitim programları ile özel kurslar kapsamında düzenlenen sertifika programları kapsamında bulunabilmektedir. Spor Yöneticiliği eğitim programlarının amacı; spor sektöründe, farklı pozisyonlardaki sportif faaliyetlerin akılcı bir şekilde yönetilmesi amacıyla görev alacak ve alanla ilgili bilgi, beceri ve yeterliklere sahip insan kaynağının teminidir. Bu bağlamda başta Amerika Birleşik Devletleri ile Avrupa kıtası ülkeleri olmak üzere birçok ülkede ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde Spor Yöneticiliği eğitim programları üniversiteler tarafından açılmıştır. Spor yöneticiliği eğitiminin tüm dünyada yaygınlaşmasının arkasında yatan gerçek ise “Spor Yöneticiliği”nin bir meslek olarak kabul edilmesidir (Karagözoğlu, 1994: 33).

2.5.1. Dünyada Spor Yöneticiliği Eğitim Programları

Kamu ve özel sektör ya da kâr amaçlı veya kâr amacı gütmeyen organizasyonlar açısından değerlendirildiğinde spor yönetimi, yükseköğretim düzeyinde bulunması gereken profesyonel bir çalışma alanıdır (Miragaia ve Soares, 2017: 101). Tarihsel sürece bakıldığında dünyada ilk Spor Yöneticiliği akademik programı 1966 yılında Ohio State Üniversitesinde master düzeyinde açılmıştır. Günümüze gelindiğinde Spor Yöneticiliği eğitim programları; Avusturya, Kanada, Büyük Britanya, Yeni Zelanda ve Birleşik Devletler’de yüzden fazla sayıda lisans ve yüksek lisans düzeyinde bulunmaktadır (Confort, 2005: 237).

Tablo 1.3’te bazı kıta ve ülkelerdeki spor yöneticiliği eğitim programlarının sayısal görünümüne yer verilmiştir (Sunay, 2018: 170).

Tablo 1.3. Bazı kıta ve ülkelerdeki Spor Yöneticiliği eğitim programları sayıları (Sunay, 2018: 170)

	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
ABD	411	235	32	678
Kanada	16	7	6	29
Avrupa	14	26	2	42
Avustralya	13	4	1	18
Yeni Zelanda	4	1	-	5
Hindistan	-	1	-	1
Afrika	2	2	-	4
Asya	12	13	3	28
Türkiye	47	20	10	77
Toplam	518	309	54	805

Tablo 1.3 incelendiğinde, ABD’deki Spor Yöneticiliği Program sayısının tüm düzeylerde en fazla sayıda olduğu görülmektedir. Bunun yanında Türkiye’deki program sayısının da ABD’den sonra ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Farklı kıta ve ülkelerdeki programların niceliklerinin yanında ülkelerdeki programların nitelik olarak da değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Sunay (2018: 166-186) Spor Yöneticiliği Program müfredatlarını “Genel Kültür”, “Temel Spor Alan Bilgisi” ve “Spor Yöneticiliği Meslek Dersleri” açısından incelediği çalışmasında ABD ve Kanada’daki program derslerinin dağılımına yer vermiştir.

Tablo 1.4. ABD ve Kanada’daki Spor Yöneticiliği Program müfredatları (Sunay, (2018: 166-186)

Ülkeler	Genel Kültür	Temel Spor Alan Bilgisi	Spor Yöneticiliği Meslek Bilgisi
ABD	<ul style="list-style-type: none"> - Yabancı dil - İstatistiğe giriş - İstatistik - Bilgisayar 	<ul style="list-style-type: none"> - Beden eğt. ve spor bilim. temelleri - Beden eğt. ve spor bilim. giriş - Spor psikolojisi - Spor tarihi ve felsefesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Yönetim bilimine giriş - Hukuka giriş ve Spor hukuku - Spor tesislerinin planlaması - Spor politikaları - Genel muhasebe - Finansal yönetim - Spor ve medya - Sporda iletişim - Spor yönetimi stajı (uygulaması)
Kanada	<ul style="list-style-type: none"> - Yabancı dil - İstatistiğe giriş - İstatistik - Bilgisayar 	<ul style="list-style-type: none"> - Beden eğt. ve spor bilim. temelleri - Spor psikolojisi 	<ul style="list-style-type: none"> - Yönetim bilimine giriş - Yönetimde yeni eğilimler - Genel işletme - Spor tesisleri planlaması ve işletmesi - Genel muhasebe - Hukuka giriş ve Spor hukuku - Sporda iletişim ve sosyal medya - Spor medya ilişkisi - Sporda iletişim - Spor yönetimine giriş - Spor yönetimi stajı (uygulaması)

Tablo 1.4 incelendiğinde spor yöneticiliği meslek derslerinin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte her iki ülkede de staj uygulamasının bulunması dikkat çekmektedir. Esasında akademik ve profesyonel bir çalışma alanı olarak spor yönetiminin öneminin artması neticesinde, ABD’de kurulu bulunan dört spor yönetimi birliği (NASSM, NASPE, SMA, SRLA) bir araya gelerek spor yönetimi akademik programları için bir çalışma başlatmış ve standart program yapısını 1994’de deklare etmiştir (Parkhouse, 2005: 6). Bu bağlamda ABD’nin dünyada en fazla Spor Yöneticiliği Programı bulunan ülke olması sebebiyle program müfredatlarının bir standarda bağlanmasının uygulama birliği açısından yararlı olabileceği söylenebilir.

2.5.2. Türkiye’de Spor Yöneticiliği Eğitim Programları

Türkiye Cumhuriyeti’nde yükseköğretim düzeyindeki spor yönetimi ile ilgili ilk akademik birim, “Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü” bünyesinde 1933 senesinde açılan “Beden Terbiyesi” bölümüdür. Zira bu bölümde, “Teşkilat ve İdare”, “Gençlik Liderliği”, “Serbest Zaman Eğitimi” ve “Eğitim Yönetimi” dersleri yer almıştır (Sunay, 2017: 193). Adı geçen okul, 1947 yılında değiştirilerek “Gazi Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi Bölümü” adını almıştır. Bu tarihten itibaren Beden Eğitimi alanında okul sayısı artmaya devam etmiştir. 1967-68 senelerinde “İstanbul Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi”, 1974-75 senelerinde “İzmir-Buca Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi” ile 1978 senesindeyse “Diyarbakır Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi” bölümleri açılmıştır. Yine bu eğitim programlarının müfredatlarında yönetim konuları ile alakası olan derslere yer verilmiştir (Yetim ve Şenel, 2001: 4).

Türkiye’de spor yöneticiliği eğitim faaliyetleri Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı olarak 1974-1975 eğitim-öğretim yılında 3530 sayılı kanun çerçevesinde “Monitör”, “Antrenör”, “Gençlik Lideri” ve “Yönetici” yetiştirmek amacıyla “Ankara 19 Mayıs Gençlik ve Spor Akademisi”, 1975-1976 eğitim-öğretim yılında “İstanbul Anadoluhisarı Gençlik ve Spor Akademisi” ve “Manisa Gençlik ve Spor Akademisi”nin kurulması ile başladığı söylenebilir. 1982 Yılında akademilerin kapanması ile 1993 yılına kadar geçen sürede spor alanında yöneticilik yapabilecek eleman yetiştirilmesi amacıyla resmi bir akademik program açılmamıştır. Ancak 1993 yılı itibariyle Türkiye’de spor yönetimi alanında görev yapacak insan kaynaklarını yetiştirmek üzere Türkiye Cumhuriyeti Yükseköğretim Kurulu bünyesindeki üniversitelerin akademik birimlerinde “Spor Yöneticiliği” programları Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesinde lisans düzeyinde açılmıştır (Sunay, 2017: 194).

Türkiye’deki ilk spor yöneticiliği lisans programlarına; Gazi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Manisa Celal Bayar Üniversiteleri örnek olarak verilebilir. Günümüzde ise Spor Yöneticiliği eğitim programları; ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde birçok üniversitede bulunmaktadır. Tablo 1.5’te üniversitelerin farklı eğitim düzeylerinde açılan spor yönetimi alanı ile ilgili programlara yer verilmiştir.

Tablo 1.5. Türkiye’de eğitim düzeylerine göre Spor Yöneticiliği eğitimi

Okul Türü	Düzye	Bölüm-Anabilim Dalı Adı	Program Adı	Unvan
Meslek Yüksekokulu	Ön lisans	Yönetim ve Organizasyon	Spor Yönetimi	Spor Yönetimi Meslek Elemanı
Spor Bilimleri Fakültesi	Lisans	Spor Yöneticiliği	-	Spor Yöneticisi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	Lisans	Spor Yöneticiliği	-	Spor Yöneticisi
Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu	Lisans	Spor Yöneticiliği	-	Spor Yöneticisi
Muhtelif Enstitüler	Yüksek Lisans	Spor Yöneticiliği/ Beden Eğitimi ve Spor	Spor Yöneticiliği/Spor Yönetimi	Bilim Uzmanı
Muhtelif Enstitüler	Doktora	Spor Yöneticiliği/ Beden Eğitimi ve Spor	Spor Yöneticiliği/Spor Yönetimi	Bilim Doktoru

2021 Yılı itibariyle Türkiye’de lisans düzeyinde spor yöneticiliği eğitimi veren bölüm/program sayısı, tamamı öğrenci alımı yapmamakla birlikte, 96 olup bunların 16’sı vakıf üniversiteleri bünyesindedir (YÖK, 2020b). 2016 Yılı itibariyleyse Türkiye’de öğrenci alımı yapan program sayısı 47 olup bu sayı yeni açılan programlarla birlikte artış eğilimindedir (Sunay, 2018: 170). Spor Yöneticiliği lisans programlarında öğrenci olabilmek için öncelikle ÖSYM tarafından yapılan YKS sınavına girilmesi ve bu sınavdan “Eşit Ağırlık” puan türünde belirli seviyenin üzerinde puan alınması gerekmektedir. Bazı programlar (2019 YKS Tercih Kataloğuna göre 18 program), öğrenci alımında sadece adı geçen sınavdan elde edilen puanla öğrenci alırken bazı programlarsa, adayları, bu sınavdan alınan puana ek olarak sportif performansa dayalı özel yetenek sınavlarına tabi tutabildiği gibi belirli bir süre belirli spor branşlarında lisanslı spor yapma gibi ön şartlar da talep edebilmektedirler (ÖSYM, 2019: 170-535).

Türkiye’de Spor Yöneticiliği Programlarının içeriğine bakıldığında genel olarak programlar birbirinin benzeri gibi görülse de uygulamada farklılıklar da gözlemlenebilmektedir. Bu farklılıklar derslerin dağılımı, uzmanlık alanı seçimi ve staj uygulaması konularında yaşanabilmektedir. Türkiye’deki Spor Yöneticiliği

Programlarının müfredatları ele alındığıdaysa derslerin üç ana grupta dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Sunay'ın (2018: 177) Spor Yöneticiliği eğitim programlarının ders müfredatlarını araştırdığı çalışmasında Türkiye'deki 20 farklı Spor Yöneticiliği Programını incelemeye almış ve ders dağılımlarını “Genel Kültür”, “Spor Alan Bilgisi” ve “Spor Yöneticiliği Meslek Bilgisi” olmak üzere üç kategoride irdelemiştir. Söz konusu verilere Tablo 1.6’da yer verilmiştir.

Tablo 1.6. Bazı üniversitelerdeki Spor Yöneticiliği Programlarının ders dağılımları (Sunay, 2018: 177)

No Üniversiteler	Genel Kültür (%)	Spor Alan Bilgisi (%)	Spor Y. Meslek Bilgisi (%)	Toplam Ders Sayısı/Saat
1 Akdeniz Üniversitesi	15,8	33,5	50,6	62 / 158
2 Anadolu Üniversitesi	19,8	20,9	59,3	64 / 177
3 Ankara Üniversitesi	21,6	30,1	48,4	69 / 153
4 Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	11,0	32,3	56,8	61 / 155
5 Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	19,0	15,3	65,7	46 / 137
6 Çukurova Üniversitesi	20,1	36,5	43,4	78 / 159
7 Dicle Üniversitesi	14,0	35,0	51,0	52 / 143
8 Ege Üniversitesi	24,5	21,5	54,0	62 / 163,5
9 Erciyes Üniversitesi	12,1	34,8	53,0	59 / 132
10 Fırat Üniversitesi	14,3	12,2	73,5	53 / 147
11 Gazi Üniversitesi	12,3	34,8	52,9	52 / 155
12 Haliç Üniversitesi	12,4	32,8	54,7	50 / 137
13 Kafkas Üniversitesi	12,9	38,0	49,1	53 / 163
14 Manisa Celal Bayar Üniversitesi	14,7	32,7	52,7	58 / 150
15 Marmara Üniversitesi	15,9	30,3	53,8	64 / 132
16 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	15,1	33,7	51,2	57 / 172
17 Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	16,7	26,1	57,2	47 / 138
18 Ondokuz Mayıs Üniversitesi	15,2	32,8	52,0	56 / 125
19 Pamukkale Üniversitesi	21,6	21,6	56,9	64 / 153
20 Selçuk Üniversitesi	10,8	35,1	54,1	49 / 185
Ortalama	15,99	29,5	54,515	60,5/152

Tablo 1.6 incelendiğinde, programlardaki ders gruplarının oransal olarak birbirine benzediği söylenebilir. Örneğin genel kültür dersleri oransal olarak tüm programlarda en az yüzdeye sahipken spor yöneticiliği meslek dersleri de neredeyse tüm programlarda %50'nin üstündedir. Bu bağlamda programlardaki spor alan bilgisi ve spor yöneticiliği meslek derslerine ağırlık verildiği söylenebilir.

Türkiye'deki Spor Yöneticiliği eğitim programları ile ilgili farklılıklardan bir diğeri ise uzmanlık alanı seçimi konusundadır. Bazı programlarda son sınıfa geçen öğrenciler, spor yönetimi alanında belirli konularda uzmanlık dersleri alabilmektedirler. Bazı programlarda ise uzmanlık alanı olarak bir spor branşı seçilebilmektedir. Örneğin Kocaeli Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programı müfredatı incelendiğinde, yedi ve sekizinci yarıyıllarda

öğrencilerin “İnsan Kaynakları Yönetimi”, “Engellilerde Spor Yönetimi”, “Organizasyon Yönetimi” ve “Spor Tesisi İşletmeciliği” alanlarında uzmanlık dersi aldıkları görülmektedir (KOU, 2020). Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği bölümünde herhangi bir uzmanlık alanı bulunmamakta olup seçmeli ders havuzu geniş tutulmaktayken Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda ise seçmeli uzmanlık alanı olarak spor branşları verilmektedir (RTEÜ, 2020).

Diğer taraftan programlar arasındaki farklılıklardan birisi de staj uygulamaları konusundadır. Bu farklılıklar; staj süresi, uygulama şekli ve staj dönemi konularında olabilmektedir. Tablo 1.7’de bazı üniversitelerin staj uygulamalarına yer verilmiştir.

Tablo 1.7. Bazı Spor Yöneticiliği Programlarındaki staj uygulamalarına ilişkin bilgiler

Üniversite	Staj Dönemi	Staj Süresi /Şekli	İşyeri Türü
Ardahan Üniversitesi BESYO	Dönem arası ya da yaz dönemi	172 Saat/Tam Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
Batman Üniversitesi BESYO	VII ve VIII. Yarıyıl içerisinde	128 Saat/Yarı Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
Gazi Üniversitesi SBF	VIII. Yarıyıl içerisinde	128 Saat / Yarı Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
Kocaeli Üniversitesi SBF	İlk dört yarıyıl tamamlandıktan sonra	240 Saat / Tam zamanlı	Kamu ya da özel kurumlar
Manisa Celal Bayar Üniversitesi SBF	VII ve VIII. Yarıyıl içerisinde	128 Saat/Yarı Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
Marmara Üniversitesi SBF	III. yarıyıldan itibaren herhangi bir spor örgütünde	200 Saat/Tam Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
Ondokuz Mayıs Üni. SBF	VIII. Yarıyıl içerisinde	128 Saat/Yarı Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi SBF	Yaz Dönemi	20 İş Günü / Tam Zamanlı	Kamu-Özel spor kurumları
	VII veya VIII. Yarıyıl içerisinde	14+2 Hafta / Tam Zamanlı	Protokol yapılan kurumlar

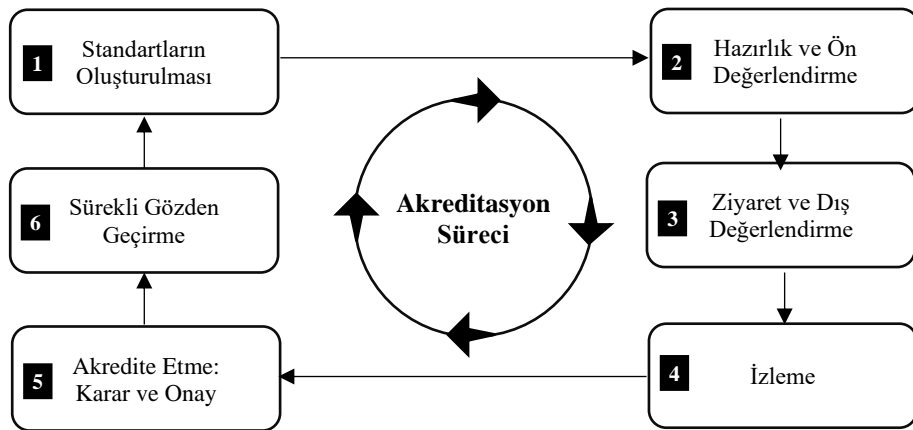
Tablo 1.7 incelendiğinde, Spor Yöneticiliği eğitim programlarında uygulanan staj eğitimleri; staj dönemi, staj süresi ve staj yapılan kurum türlerinde farklılıklar sergilemektedir.

Türkiye’de bir yüksek öğretim programının açılması ve öğrenci alımına başlamasında öncelikle programın bazı kurallar çerçevesinde geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında; bilgi, beceri ve yetkinlikler ile program çıktıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, ayrıca müfredatta yer alacak derslerle program çıktıları arasındaki ilişkinin de belirlenmesi istenmektedir (YÖK, 2020a). Dolayısıyla Türkiye’deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının öğrenme çıktıları ile Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi arasındaki ilişki ve program müfredatlarındaki derslerle program çıktıları arasındaki ilişki de program bazında değişkenlik göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'deki Spor Yöneticiliği lisans programları değerlendirildiğinde, programların ülke geneline yayıldığı, müfredatların benzerlik gösterse de genel kültür, spor alan bilgisi ve spor yöneticiliği meslek derslerinin ağırlıklarının birbirine yakın olduğu, spor yönetimi uzmanlık alanı seçimi ve staj uygulamalarının farklılaştığı görülmektedir.

2.6. Spor Yöneticiliği Programlarında Akreditasyon

Bir kalite alt yapısı olarak tanımlanan “Akreditasyon” kavramı, örgütlerin belirlenen kriterlere ilişkin uygunluğuna dair güvenilirliğini ve geçerliğini desteklemek amacıyla yürütülen bir süreç olarak değerlendirilebilir. Akreditasyon sürecinde, değerlendirici kuruluşça, bahse konu olan ürün ve hizmete dair verilen uygunluk belgesi, yararlanıcılar ve kamuoyu için güven telkin edicidir. Dolayısı ile faaliyet alanı ne olursa olsun akreditasyon, ürün ve hizmetlerle ilgili bir güvence kaynağı oluşturmaktadır (TURKAK, 2020). Ürün ya da hizmetlerin kalitesi ile ilgili güvence temini için kullanılan akreditasyon sürecinin günümüzde yükseköğretim hizmetleri içindeki önemi belirgin olarak anlaşılmıştır ve içeriğinde; üniversitelerin bir öz-değerlendirme yapması ya da belirli akreditasyon kuruluşlarınca periyodik olarak değerlendirme yapılmasına olarak tanıyan gönüllülük esasına dayalı kalite güvence sistemi sunmaktadır (Aktan ve Gencil, 2010: 137). Akreditasyon sürecinin uygulanmasında ise genel olarak Şekil 1.5'teki yol izlenmektedir.



Şekil 1.5. Akreditasyon süreci (Aktan ve Gencil, 2010: 140)

Yükseköğretim düzeyindeki Spor Yöneticiliği eğitim programlarına yönelik akreditasyon çalışmaları NASPE ve NASSM iş birliğinde başlamıştır. Spor Yöneticiliği eğitim programlarının belirli bir standarta kavuşturulması amacıyla 1993 yılında NASPE ve NASSM ortak bir çalışma başlatarak program öğrencilerine

verilmesi gerekli temel müfredatı; lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde tanımlamaya çalışmıştır. Bu çalışma neticesinde, Spor Yöneticiliği lisans öğrencilerinin spor yönetimi alanında kullanabileceği bilgi birikimini sağlamak amacıyla temel alanlar belirlenmiştir (COSMA, 2020: 1; NASSM, 2020; Pedersen ve Thibault, 2014: 8-9). Bunlar; “Sporda davranışsal boyutlar”, “Sporda yönetim” ve “Organizasyon becerileri”, “Spor yönetiminde etik”, “Spor pazarlaması”, “Sporda iletişim”, “Sporda finans”, “Sporda ekonomi”, “Sporun yasal yönleri”, “Sporda yönetişim” ve “Spor yönetimi” alanlarıdır (Jones vd., 2008: 80). 2007 yılına gelindiğinde NASPE ve NASSM ortaklığında başlatılan Spor Yöneticiliği Programlarının akreditasyon süreci yeni bir platforma taşınmış ve “Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonu” adı altında süreç daha etkin bir şekilde yönetilmek istenmiştir. Burada COSMA ile birlikte NASPE ve NASSM’in spor yönetimi alanındaki eğitim standartlarını yenileyip bir işlem süreci ile güncellenmesi ve sürecin bir prosedüre bağlanması hedeflenmiştir (COSMA, 2020). COSMA’nın uluslararası düzeyde spor yöneticiliği alanında akreditasyon veren tek kurum olması nedeniyle önemli bir görev ve sorumluluğu yerine getirdiği söylenebilir.

COSMA, 2016 yılı itibariyle akreditasyon kurallarını güncellemiş, spor yönetimi eğitiminde mükemmellik özelliklerini kesin olarak belirlemiş ve akreditasyon için prensipleri sekiz başlıkta ele alınmıştır. Bunlar; çıktılarının değerlendirilmesi, stratejik planlama, müfredat, fakülte, akademik ve mesleki faaliyetler, kaynaklar, iç ve dış ilişkiler ile eğitimde inovasyon konularındadır. Akreditasyon sürecinde mükemmellik özellikleri ile birlikte akreditasyon prensiplerinden; müfredat, kaynaklar, iç ve dış ilişkiler ve eğitimde inovasyon konularında akredite olmak isteyen programlarla ilgili “Pratik ve deneyimsel öğrenmenin rolünü spor yönetimi müfredatının ilgili bir bileşeni olarak kabul eder.” ifadesi yer almaktadır. Bu bağlamda, akreditasyon kuruluşunun deneyimsel öğrenmeye ayrıca önem verdiği söylenebilir. Bu eğilimin arkasında yatan gerçeğinse, deneyimsel öğrenmenin beceri kazandırmadaki işlevselliği olduğu anlaşılmaktadır (Clark vd., 2010: 51; COSMA, 2016: 1-66).

Türkiye’de ise Spor Yöneticiliği eğitim programlarına yönelik akreditasyon çalışmaları YÖK’ün yetkilendirme yaptığı Spor Bilimleri Derneği bünyesinde kurulan SPORAK adlı gönüllü oluşum çerçevesinde yürütülmektedir (SBD, 2020a). Türkiye’deki Spor Bilimleri Fakülteleri ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesinde bulunan Spor Yöneticiliği lisans programları gönüllülük esasına göre

akredite olmak için başvurabilmektedirler. SPORAK Tarafından Spor Yöneticiliği Programlarının akreditasyonu için program mezunlarının/mezun olacakların aşağıda belirtilen ölçütlerdeki beceri ve yetkinlikleri kendilerinde toplamaları gerektiği açıklanmıştır (SBD, 2020c: 9).

- Toplumun fiziksel aktiviteye yönelik ihtiyaç ve buna yönelik taleplerini belirleyebilme becerisi.
- Toplumun fiziksel aktiviteye yönelik ihtiyaç ve buna yönelik taleplerini karşılayabilecek hizmet sunum modellerini geliştirme becerisi.
- Fiziksel aktiviteye yönelik hizmetlerin ekonomik ve finansal analizini yapma becerisi.
- İnsan kaynaklarını yönetme ve liderlik etme becerisi.
- Fiziksel aktiviteye yönelik hizmetlerin kalitesini değerlendirme ve iyileştirme becerisi.
- Raporlama, istatistiksel analiz sonuçlarını yorumlama ve karar vermede kullanma becerisi.
- Fiziksel aktiviteye yönelik hizmetlerin etkili ve verimli şekilde planlanması, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesinde bilgi yönetim sistemlerini kullanma becerisi.
- Fiziksel aktiviteye yönelik ihtiyaçlarının etkili, kaliteli, verimli ve hakkaniyetli bir şekilde karşılanması için pazarlama ilke ve yöntemlerini kullanma becerisi.
- Spor hizmetleri sektörü ile ilgili mevzuatı ve hukuki çerçeveyi takip edebilme ve etik ilkeler doğrultusunda uygulama becerisi.
- Kurum içinde ve dışında etkileşimde bulunduğu diğer meslek çalışanları ve diğer paydaşlar ile etkili, verimli ve etik ilkeler doğrultusunda çalışabilme becerisi.
- Spor politikalarındaki gelişmeleri izleyebilme ve uygulama becerisi.

SPORAK'ın Spor Yöneticiliği Programları için belirlediği ölçütlerin tamamında dikkat çeken husus, belirtilen konularda “Beceri” kazanımına önem verilmesidir. Akreditasyon sürecinde spor yönetimi alanına özgü ölçütler dışında ayrıca SBF ya da BESYO'lar bünyesindeki programların çıktı boyutunda belirlenen ölçütler, “Beceri gelişimi” konusuna odaklanmıştır (SBD, 2020c: 5). Bu bağlamda akredite olmak isteyen programların öğrencilerine gerekli mesleki becerileri kazandırmada uygulama odaklı, yaşantıya dayalı ve pratik yapabilecekleri fırsatları hazırlamaları gerektiği söylenebilir. Nitekim spor yönetimi alanında yapılan çalışmalarda deneyimsel

öğrenmenin Spor Yöneticiliği Programlarında mutlaka içselleştirilmesi gerektiği bildirilmektedir.

Türkiye’de Spor Yöneticiliği Programlarını ilgilendiren başka bir gelişme ise Spor Bilimleri Derneği içerisinde 2017 yılında oluşturulan Spor Bilimleri Fakülteleri Dekanlar Konseyi bünyesinde “SPORDEK Spor Yöneticiliği Bölüm Programları Komisyonu”nun yaptığı çalışmalarıdır. Söz konusu komisyon Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programlarının geliştirilmesi ve yeniden yapılandırılması için çalışmalar yapmaktadır (SBD, 2020b).

Spor Yöneticiliği Programlarının akreditasyon süreci ve dikkate alınan ölçütler incelendiğinde beceri kazanımına verilen önem ortaya çıkmakta ve dolayısıyla “Öğrenme” konusu önemli hale gelmekte, bilhassa alanla ilgili becerilerin elde edilmesinde deneyimsel öğrenme yöntemlerinin kullanılmasına yönelik tedbirlerin alınması gerekliliği anlaşılmaktadır (Devecioğlu vd., 2011: 628; Foster ve Dollar, 2010; Gündoğdu ve Sunay, 2006: 55; Kandaz-Gelen, 2016: 51; Kolb ve Kolb, 2005: 197; O’Shea ve Watson, 2007: 64; Retallick ve Steiner, 2009: 5; Sattler, 2016: 117; Sunay, 1998: 62; Uğurlu vd., 2015: 1027; Yetim ve Şenel, 2001).

2.7. Öğrenme

İnsanoğlunun doğumu ile başlayan ve ölümüyle neticelenen bir süreç olarak bilinen öğrenme, yeni bir beceri elde etme veya akademik bir alanda uzmanlaşmanın yanında bireyin sosyal, duygusal ve kişisel gelişiminde de rol oynamaktadır (Erarslan-Çapan, 2017: 206). Öğrenme, genel manada bireylerin etraflarıyla etkileşimleri neticesinde yaşadığı kalıcı davranışsal değişimlerdir. Söz konusu davranış değişikliklerinin önceden planlanması ve düzenli aktiviteler neticesinde oluşması öğrenmenin istendik özellikte olmasına imkân tanımaktadır. Bahse konu davranış değişikliklerinin sağlanabilmesi için de öncelikle eğitimdeki hedeflerin tespit edilmesi ve bu hedeflere varılması için gerekli öğretme-öğrenme imkanlarının tertip edilmesi, arzu edilen davranış değişikliğinin oluşturularak nihai aşamada da çıktıların kontrolünün yapılması önerilmektedir (Bilen, 1996: 26). Bu bağlamda eğitim ve öğrenme faaliyetlerinin bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Öğrenme ve öğretme süreci, öğrenmeye dair etkinliklerin yönlendirilmesi olup öğrenme kavramı, çağımızın en temel ve önem verilen bir olgusu olarak değerlendirilmektedir (Senemoğlu, 2013: 956). Öğrenmenin nasıl oluştuğuna ilişkin birçok araştırma gerçekleşmiş ve öğrenme ile ilgili kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlarla birlikte öğrenme konusu derinleşmiş

ve farklı tanımlar ortaya atılmıştır. Dolayısıyla öğrenme ile ilgili tek bir tanımın yapılması da zorlaşmıştır. Sonuçta, öğrenme kuramlarını ortaya atan bilim insanları öğrenme konusunu kendi bakış açıları ile ele almıştır. Bilim insanları, öğrenme kavramının insanlarda ne şekilde oluştuğunu deney ve gözleme dayalı kanıtlara istinaden tarif eden yaklaşımları ileri sürmüşlerdir (Yılmaz, 2009: 177).

2.7.1. Davranışsal Öğrenme Yaklaşımı

Davranışsal öğrenme yaklaşımı konusunda ortaya atılan kuramlarda öğrenme; uyaran ile davranış arasında kurulan bağlantı ile oluşmakta ve davranışsal değişimin pekiştirmeler vasıtası ile meydana geldiği kabul edilmektedir (Selçuk, 2001: 123-124). Bu görüşü savunan Watson, Pavlov, Skinner ve Thorndike gibi bilim insanları davranışsal öğrenme kuramcıları olarak öne çıkmaktadırlar. Zihinsel süreçleri göz ardı eden ve yalnızca gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışları temel alan bu yaklaşımda farklı öğrenme süreçleri ortaya atılmıştır (Erarslan-Çapan, 2012: 206).

Davranışçı öğrenmeye dair kuramlar laboratuvar (Örn: labirentler) ortamında güvercin ve kedi gibi hayvanlar üzerinde yapılan deneylere dayalı geliştirilmiştir. Yapılan deneylerin neredeyse tamamında denekler, ilgili uyarana yönelik tepki göstermiştir ve buldukları zor şartlardan kurtulması sağlanarak sergiledikleri tepkilerin pekiştirildiği anlaşılmış, yani deneklerin bir sonraki denemede karşılaştıkları uyarana karşı aynı tepkiyi sergileme ihtimalleri artmıştır. Uzun bir süre insanların da öğrenme sürecinin bu yaklaşıma göre olduğu açıklanmıştır (Açıkgöz, 2001: 53-54). Bu nedenle davranışsal yaklaşımda, insanın gözlemlenen fiillerine bakarak insan davranışının sebepleri açıklanmaya çalışılmıştır. 20'nci yüzyılın başlarına doğru Watson tarafından savunulan davranışçı yaklaşımda, bilincin açıklanmasının zor olduğu kadar ölçülmesinin de güç olduğundan, bilimsel olarak incelenmesinin söz konusu olamayacağı ileri sürülmüştür (Erarslan-Çapan, 2012: 120). Davranışsal yaklaşım kuramlarından olan klasik koşullanma ile alakalı Rus fizyoloğu Ivan Pavlov'un (1849-1936) köpekler üstünde yaptığı deneyler bu kuramın temelini oluşturmaktadır (Cüceloğlu, 1996: 140). Köpeklerin sindirim sistemi üzerinde deneyler yapan Pavlov, köpeklerin bazı durumlarda yiyecek olmadan da (Zil sesi duyunca ya da bakıcılarını gördüklerinde) salyalarının aktığını görmüştür (Türkçapar ve Sargın, 2012: 7). B. F. Skinner, Pavlov'un elde ettiği sonuçları incelemiş ve daha sonra hayvan ve insan davranışlarının sadece çevresel etkenlere göre tepki vermediğini, bununla birlikte içinde yaşadıkları koşulları değiştirebilen canlılar

olduklarını savunmuştur (Olkun ve Uçak 2009: 3). Ayrıca davranış gerçekleşikten sonra alınan olumlu sonuçlar o davranışı sürdürme ile sonuçlanabilirken eğer olumsuz dönüt alınırsa davranışı tekrar etme olasılığının azaldığını ileri sürmüştür (Pastorino ve Doyle-Portillo, 2012: 10). “Bağ” ya da “Pekiştirme” kuramıysa Thorndike tarafından ortaya atılmıştır. Thorndike, insanlarda da öğrenmenin tıpkı hayvanlarda olduğu gibi deneme-yanılma yolu ile oluştuğunu savunmuştur. Bu kuramda birey, karşı karşıya geldiği sorundan kurtulmada farklı davranışları, seçenekler arasından tercih ederek sınamakta ve elde edilen neticelere bakılarak faydalı olan bazı U-T bağlarını davranışlarına katarken başarısız denemeleri ise tekrarlamamaktadır (Hilgard ve Bower, 1975: 25).

Davranışsal kurama bağlı öğretim anlayışında genellikle öğrenen niteliklerinin tespit edilmesi, ihtiyaçların belirlenmesi, davranışsal amaçların yazılması, içeriğin sunulması, kesin değerlendirmelerin yapılması ve geribildirim verilme süreci izlenmektedir (Cooper, 1993: 12). Davranışçı yaklaşıma göre, uyaran - tepki ilişkisini meydana getiren durumların dikkate alınmaması ve öğrenmedeki bilişsel süreçlerin açıklanmasında davranışçı kuramların yetersiz kalması, bilişsel süreçleri inceleyen araştırmaların önünü açmıştır (Bandura, 1999: 21).

2.7.2. Bilişsel Öğrenme Yaklaşımı

Bilişsel öğrenme kuramcıları, öğrenmenin gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışlarla tanımlanabileceğine dikkat çekmiş, bazı araştırmacılar da öğrenmenin çevreden fark edilemeyen içsel deneyimlerin öğrenme sürecine etkisi olduğunu bildirmişlerdir. Bu bağlamda bilişsel öğrenme kuramcıları, öğrenmedeki zihinsel süreçlerin, bilişsel yapıda oluşacağına ve “dikkat”, “beklenti”, “düşünme” ve “hatırlama” gibi zihinsel etkinliklerin öğrenmedeki önemine vurgu yapmışlardır. (Erarslan-Çapan, 2012: 221). Başka bir ifadeyle öğrenenlerin, öğrenirken pasif olarak bilgiyi almadıkları, onu aktif yöntemlerle içselleştirerek öğrendiklerini savunmaktadırlar (Fidan ve Erden, 1994: 168).

Bilişsel öğrenme kuramının, Wertheimer liderliğinde bir grup bilim insanı tarafından “Gestalt hareketi” adı altında 20’nci yüzyılın ilk çeyreğinde başladığı bilinmektedir. Gestalt kuramında, karşı karşıya gelinen güçlüklerin üç aşamadan oluşan “İç görüsel” yolla çözüldüğü savunulmaktadır. Bu basamaklar; algı, iç görü ve problemi çözme basamaklarıdır (Winkel vd., 2006: 149). Gestalt hareketi ile birlikte öğrenmenin zihinsel süreçlerle ilgilenen; Piaget, Bruner ve Ausubel gibi psikoloji ve

eğitim alanında çalışan bilim insanları çalışmaları ilerletmiş ve bilişsel renme kuramcıları olarak anılmıştır.

Piaget, renme sürecinde bireyin bilgiyi elde etmede aktif bir rolü olduğunu ve çevresiyle etkileşim neticesinde zihinsel örüntüsünün devamlı olarak yenilendiğini, böylelikle de gelişim gösterdiğini savunmaktadır (nal, 1999: 373). Gelişimin sağlanmasındaysa “kalıtım”, “deneyimler” ve “evre etkileşimi” söz konusudur (Senemoğlu, 2013: 7-11).

Bruner tarafından ortaya atılan buluş yoluyla ğretim kuramında, bilişsel renme yaklaşımlarındaki kavram ve dizgeler renme-öğretme sürecine aktarılmıştır ve burada renme bireyin kendi deneyimleri sayesinde yaparak-yaşayarak sağlanmaktadır (Aydın, 2007: 367).

Bilişsel kurama dair genel ilkelere bakıldığında, renmenin öncelikler üzerine kurgulandığı, anlama ve kavramının olduğu renmenin kalıcılaştığı ve transferinin kolay olduğu, renenlere öğretileri kullanabilme fırsatlarının verilmesi gerekliliği, renmenin renenlerin yaptıkları ile olduğu, öğretenin bir otoriteden ziyade rehber olması gerektiği, renmenin öğretici ile renenin karşılıklı etkileşimiyle olduğu ve renmenin sağlanmasında dış Şartların, renenin i Őatlarına göre hazırlanması gerektiği söylenebilir (zden, 2005: 26–27).

2.7.3. Duyuşsal renme Yaklaşımı

Duyuşsal kuramda, renmenin sürecinden ziyade renmenin duyuşsal sonuçları ile alakadar olunmuştur. Davranışsal yaklaşımlarda renmedeki fiillerin sonuçlarıyla, bilişsel yaklaşımlarda renmenin zihinsel sonuçlarıyla; duyuşsal renme yaklaşımında ise renme sürecindeki, benliğin ve ahlakın gelişimine odaklanılmıştır (zden, 2005: 28). Duyuşsal renme yaklaşımlarında duyguların; ifadesi, var olma Şekli, renimi, bilincinde veya bilincinde olmadan yaşanılması, davranışları etkileme ve davranışlardan etkilenme gibi ziyadesiyle duyguları kapsayan konular üzerinde yoğunlaşılmıştır (Price, 1998: 18-19). Bu renme yaklaşımının temsilcilerinden Kohlberg; Tayland, Malezya, Meksika ve Türkiye gibi farklı ülkelerdeki ahlāk düşünme yapısını araştırmış ve adı geçen ülkelerdeki bireylerin benzeşen gelişim süreçlerine sahip olduklarını görmüş, gelişim sürecinin de dinle ilgili olmadığını ileri sürmüştür. O’na göre tüm kültürlerde; adalet, eşitlik, sevgi, saygı ve otorite gibi temel ahlāk kavramlar kullanılmaktadır (Onur, 1995: 137).

2.7.4. Nöro-fizyolojik Öğrenme Yaklaşımı

Donald Olding Hebb tarafından sistematize edilen nörofizyolojik (beyin temelli) öğrenme yaklaşımında, beyindeki devreler bilinmeden öğrenmenin nasıl gerçekleştiğinin anlaşılamayacağı ileri sürülmüş ve “Öğrenme canlı bir dokuya sahip olan beyinde gerçekleşiyorsa, beynin öğrenmeden önceki ve sonraki yapısı arasında farklılık olmalıdır.” düşüncesi ile beyinde oluşan fizyolojik değişiklikler araştırılmıştır (Eroğlu, 2013: 84).

Beyin temelli öğrenmede beynin iç yapısına odaklanılmış ve farklı teorilerle öğrenmenin beyinde nasıl meydana geldiği anlatılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre öğrenmenin diğer yaklaşımlarda tarif edilenden farklı bir tanımının yapılması gerekliliği anlaşılmıştır. Bu sebeple, yeni yaşantıların yeni sinaptik bağlar oluşturduğu savunulmuş ve öğrenme buradaki biyokimyasal değişimle açıklanmıştır. “Beyine dayalı öğrenme kuramı” olarak da tanınan nöro-fizyolojik kuramı sistemleştiren Hebb, beyin içindeki devre yapılarındaki işleyişin bilinmeden öğrenmenin nasıl gerçekleştiğinin anlamının zor olduğunu savunmuştur (Korkmaz ve Mahiroğlu, 2007: 97).

Beyin temelli öğrenmeyi etkileyen faktörler ise; “Bellek”, “Örüntüleme”, “Dikkat”, “Çevre”, “Duygular”, “İsteklendirme (motivasyon)”, “Beslenme”, “Su” ve “Uyku” şeklinde sıralanmaktadır (Keleş ve Çepni, 2006: 74).

Beyin temelli öğrenme yaklaşımında; olgular ve beceriler, “Uzaysal hafıza” içinde depolanmasından dolayı, öğrenmenin daha etkin gerçekleştiği ve uzaysal hafızanın hareketlenmesini sağlayan en iyi öğretici yolunsa deneysel yöntemler olduğu ifade edilmektedir. Bu yöntemlere; “Demonstrasyon”, “Film”, “Resim”, “Mecaz” ve “Drama” gibi faaliyetlerin yanında aktif katılım sağlanabilecek etkinlikler örnek olarak gösterilebilir (Özden, 2005: 47-49).

2.7.5. Deneysel Öğrenme Yaklaşımı

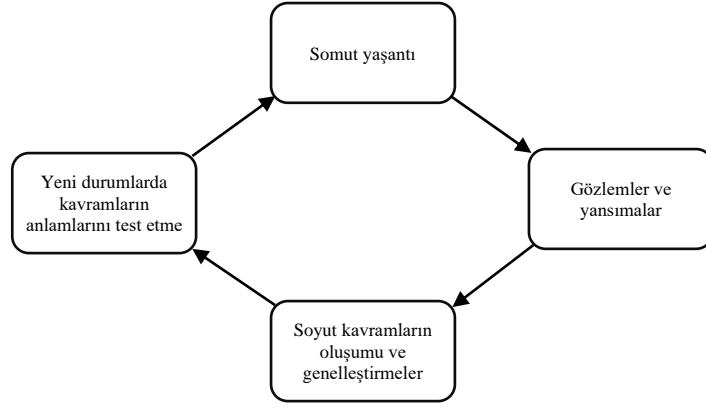
Deneysel öğrenme, kısaca öğrenmenin deneyimler/yaşantılar sonucu meydana gelmesi şeklinde tanımlanabilir (Itin, 1999: 91). Deneysel öğrenme yaklaşımı ile ilgili birçok kuram ortaya atılmış olup kökleri pragmatist düşünceye dayanmaktadır. Pragmatist anlayışta kavramların anlamı olaylar, hareketler ya da denemelerde ortaya çıkmakta, onlar için düşünülen ya da tasarlanan şeyin bir anlamı

olmadığı, anlamların ancak gerçek hayatta, bireyin etrafı ile olan ilişkilerinde ortaya çıkacağı savunulmaktadır (Doğan, 2003: 84).

Deneyimsel öğrenme kuramının kökleri Charles Sanders Peirce, William James, John Dewey ve FCS Schiller'in çalışmalarına dayanmaktadır (Beaudin ve Quick, 1995: 7). Pragmatizmin kurucusu Peirce, temelde pragmatizmi, "Bir anlam kuramı" şeklinde nitelmiştir. Peirce, bir konu hakkındaki düşüncemizin, onun hissedilebilir etkileriyle oluşmakta olduğu bildirmiştir (Peirce, 1958: 124). William James'e göre, teoriler veya düşünceler eğer problemleri çözmek için yetersizse ve gerçek yaşantılarda bir farklılık meydana getiremiyorsa, söz konusu teoriler ve düşüncelerden vazgeçilmesi gerekir (Bakır, 2006: 55). Dewey'in pragmatizm yaklaşımının odağında deneyimler yatmaktadır. Dewey'e göre bilmenin temel unsuru deneyimdir. Ontolojik açıdan insanoğlu, doğanın bir unsuru olarak değerlendirilen bilgileri, suje-obje bağlantısı kapsamında ziyade deneyimler sayesinde ve eylemlerle var olur (Dewey, 1953: 106-107'den akt. Bakır, 2006: 56). FCS Schiller ise esasen bilimsel veriler ile gözlemlerin, ilk olarak kişisel konular olduğunu ileri sürmüştü ve bunların belli zaman ve mekânlarda belli koşullarda deneyimlenen ve onaylanan bireysel gözlemlerden ortaya çıktığını söylemektedir (Schiller, 1939: 95'den akt. Durmaz, 2018: 436). Görüldüğü üzere pragmatist araştırmacılar öğrenme ve gelişme sürecinde deneyimlere önem vermişlerdir.

Pragmatist anlayışı savunan bilim insanlarının yanında Lewin ve Piaget'in çalışmaları da deneyimsel öğrenme kuramının temelini oluşturmaktadır.

Şekil 1.6'da da görülen, Lewin'in deneyimsel öğrenme için ortaya attığı modelde öğrenme; var olan somut yaşantıların gözlemler ve yansımaların temelini oluşturmasıdır. Söz konusu gözlemler, sonuç çıkartılabilecek davranışlar için yeni anlamların teori ile kaynaştırılması ve özümsemesidir. İşte bu anlamlar, yeni yaşantıların meydana getirilmesinde rehber pozisyonundadır. Lewin'in modelinde ayrıca iki yön dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, soyut kavramları doğrulamak ve test etmek için şimdi ve somut deneyime vurgu yapılmasıdır. İnsanlar bir deneyimi paylaştıklarında, onu tam, somut ve soyut olarak paylaşabilirler. İkincisiyse eylem araştırması ve laboratuvar eğitimi geri bildirim süreçlerine dayandırılmaktadır (Kolb, 1984: 21).



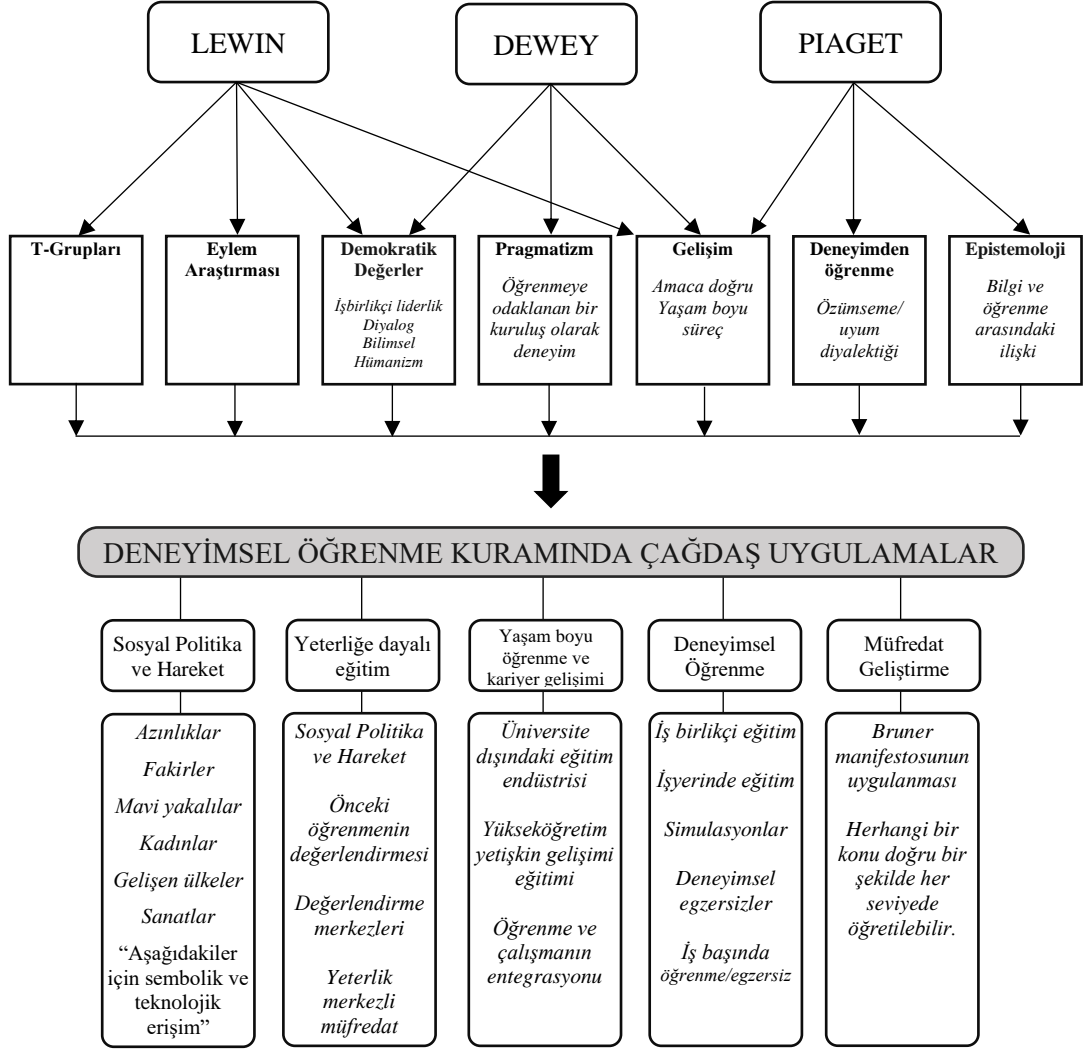
Şekil 1.6. Lewin'in deneysel öğrenme modeli (Kolb, 1984: 21)

Piaget, bireylerin bilgiyi elde etmede etkin rollere sahip olduğunu söylemektedir ve gelişim; kalıtıma, deneyime ve çevreyle etkileşime bağlıdır (Senemoğlu, 2013: 7-11).

Öğrenme ve gelişmenin deneyimlerle elde edilebileceğini savunan araştırmacıların görüşlerinden anlaşılan, bireysel gelişim ve öğrenmeyi devamlı kılmak için somut deneyime karşı açık olunmalı ve yaşananları farklı açılarla gözlemleyip içsel yansıtımlar gerçekleştirilmeli, gözlem neticesinde kavramlar oluşturulmalı ve kavramların karşılaştığı yeni durumlar kullanılmalıdır (Evin-Gencel, 2006: 38).

Deneysel öğrenme ile alakalı araştırmalar yapan ve bu alanda birçok çalışmaya da ilham veren bilim insanlarından birisi olan David Allen Kolb, 1970'li yıllarla birlikte deneysel öğrenme konulu araştırmaları ile ünlenmiştir (MP, 2020).

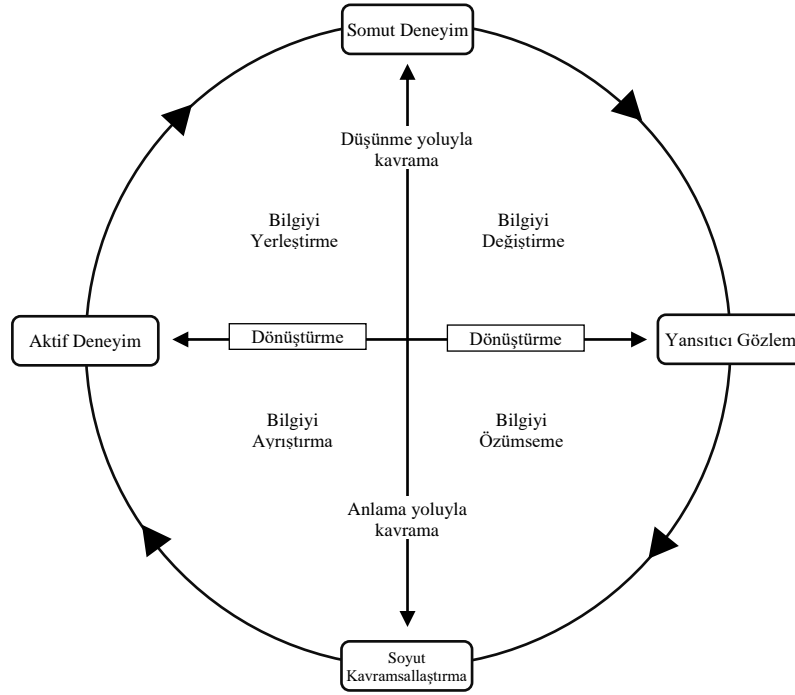
Kolb'un deneysel öğrenme kuramında öğrenme, dört derecede medyana gelen bir süreçtir. Buna göre insanlar içinde buldukları çevredeki yaşantılarının olağan bir neticesi olarak bazı somut deneyimler elde etmekte ve bunları çeşitli yollarla gözlemleyerek yansıtmaktadırlar. Ayrıca gözlem sonucu elde edilen bilginin soyut kavramsallaştırma ile ilke ve genellemelerin meydana gelmesinde etkisi vardır. Bu edinimler ileriki yaşantılarda ve üst düzey öğrenme şartlarında bir yol haritası olabilmektedir. Döngüsel bir süreç olarak değerlendirilen bu durumda, deneyimler elde edildikçe daha sonraki öğrenmelere rehber olmaktadır (Kolb, 1984: 38). Dolayısıyla öğrenme, zaten daha önce elde edilmiş olunan deneyimlerin bir neticesi olarak değerlendirilmiştir (Kolb, 2015: 51). Kolb; Lewin, Dewey ve Piaget'in çalışmalarını değerlendirmiş ve bu üç akımı deneysel öğrenme açısından analiz etmiştir.



Şekil 1.7. Deneysel öğrenmenin üç geleneği ve güncel uygulamalar (Kolb, 2015: 18)

Kolb, yukarıda yer alan tüm uygulamaların deneysel öğrenmenin uygulanması gereken bir dizi teknik değil, kişisel yaşam içerisine sosyal sistemlerimizi derin bir şekilde yeniden yaratmak için bir program olduğunu ileri sürmektedir (Kolb, 2015: 19).

Günümüzde Kolb'un geliştirdiği deneysel öğrenme döngüsü çok yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Kolb'un deneysel öğrenme kuramı; eylem/yansıma ve deneyim/soyutlamanın ikili diyalektiğinin çözümlenmesine ilişkin bir öğrenme döngüsüne dayanan öğrenmenin dinamik bir görünümü olarak tanımlanmıştır. Ona göre bilgi; kavrama ve dönüştürme deneyiminin birleşiminden doğar. Deneyimi kavramak, bilgiyi alma sürecine atıfta bulunur ve deneyimi dönüştürmek, bireylerin bu bilgiyi nasıl yorumladığı ve bu bilgiler üzerinde nasıl davrandığı ile ilgilidir (Kolb, 2015: 51).



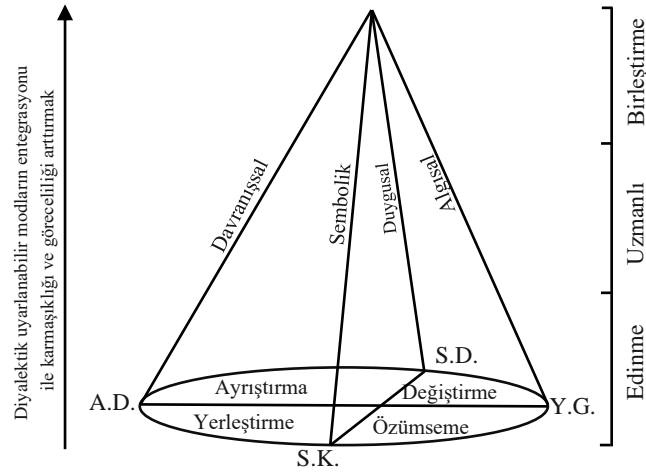
Şekil 1.8. Deneyimsel öğrenme döngüsü (Kolb, 2015: 68)

Şekil 1.8’de görüldüğü üzere Kolb; ileri sürdüğü modelde, kavrama ve dönüştürmeden oluşan iki boyut arasında dört bölüm oluşturarak her bölümü bir öğrenme stili olarak sınıflandırmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, deneyimin biçimsel veya kavramsal olarak sunulması ve deneyimler arasındaki dönüşümler ile transferlerin gerçekleştirilmesi halinde öğrenmenin gerçekleştiğidir. (Evin-Gencel, 2006: 40). Kolb, insan yaşamında öğrenmenin dört farklı boyutta meydana geldiğini bildirmiştir. Bunlar; duygusal, simgesel, davranışsal ve algısal öğrenmelerdir.

Duygusal öğrenmede öğrenenler, mezun olduklarında yapabileceklerini simüle edici ya da bunu yansıtan etkinliklerle uğraşmaktadırlar ve kendileri hakkında bu iç görüşler ve duyguları üretme deneyimini düşünmeye teşvik edilmektedirler. Burada üretilen bilgi anlaktır. Bu süreçte öğretmenler, alanla veya mesleğe yönelik olarak, öğrencilerle kişisel temelde ve daha çok bir otoriteden ziyade bir meslektaş gibi rol model olarak hizmet etmektedirler. Bu süreçte öğrencilerin burada duyarlılıkları ve hissetmeye yönelik becerileri gelişmektedir. Sembolik olarak karmaşık öğrenme ortamları, öğrencinin genellikle doğru cevabı veya en iyi çözümü olan bir sorunu çözmeye çalıştığı ortamlardır. Sembolik olarak karmaşık öğrenme ortamları, öğrencinin genellikle doğru cevabı veya en iyi çözümü olan bir sorunu çözmeye çalıştığı ortamlardır. Bu süreçte öğrencilerin bilişsel ve düşünceye dayalı yetenekleri gelişmektedir. Davranışsal boyutta ise karmaşık öğrenme ortamları, ağırlıklı olarak bilgi veya becerileri pratik bir soruna aktif olarak uygulamaktır. Sorunun doğru veya en iyi cevabı olması gerekmez, ancak öğrencinin çözmekten içsel bir memnuniyet duyduğu, değer verdiği ve hissedebileceği bir şey olması gerekir. Bu normalde öğrencinin profesyonel olarak karşılaşmayı bekleyebileceği bir “gerçek yaşam” problemi, durumu veya simülasyonudur. Burada öğrenenin hareket etme ve davranış kazanma yetenekleri gelişmektedir. Algısal öğrenmede ise kavramlar arasındaki ilişkileri

tanımlayabilme, araştırma için sorunları tanımlayabilme, ilgili bilgileri toplayabilme, bir soruyu araştırabilmedir. Bunu yapmak için, öğrencilerin konuyu farklı perspektiflerden (kendi deneyimleri, uzman görüşleri, edebiyat) ve farklı şekillerde (dinleme, gözleme, yazma, tartışma, harekete geçme, düşünme, koku) görmeye teşvik edilir. Burada öğrencinin gözlem yetenekleri gelişmektedir (Kolb, 2015: 277-279).

Gelişme sürecinde adı geçen dört öğrenme ortamı, Kolb'un ileri sürdüğü dört farklı öğrenme stili ile ilişkilendirilmekte olup bu süreç üç adımda ortaya çıkmaktadır. Şekil 1.9'da da görülebileceği gibi bu adımlar; edinme/kazanma (acquisition), uzmanlık (specialization) ve birleştirme (integration) aşamalarıdır.



Şekil 1.9. Deneyimsel öğrenmedeki gelişme ve büyüme adımları (Kolb, 2015: 206)

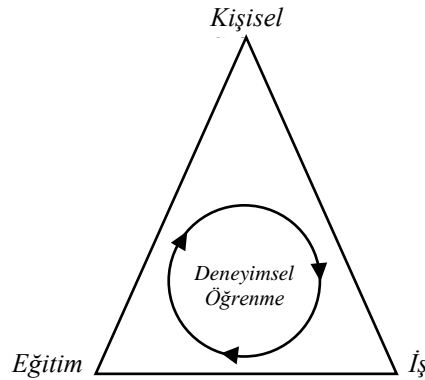
Edinme aşaması, doğum ile başlayıp ergenliğe kadar sürer ve temel öğrenme yeteneklerinin ve bilişsel yapıların kazanılmasını kapsar. Uzmanlık aşaması, örgün eğitim ve/veya kariyer eğitimi iş ve kişisel yaşamdaki erken deneyimler yoluyla kazanılır. Birleştirme aşamasındaysa, bireyler nasıl öğrendiklerinin farkındadırlar ve gelişim tepe noktaya ulaşmıştır ve tatmin söz konusudur (Kolb, 2015: 217-219).

Görüldüğü üzere Kolb ve onun çalışmalarına referans olan diğer bilim insanlarının yaptığı araştırmalarda, öğrenmenin yaşantılara dayanan bir süreç olduğu ve belirli aşamalardan geçtiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, öğrenen-öğreten ilişkisi açısından, bireylerin öğrenme süreçlerinde öğrenme hedeflerine varılması için yaşantıların planlanması gerektiği söylenebilir.

2.7.5.1. Yükseköğretimde Deneyimsel Öğrenme

Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmesi, sosyal hayata uyum sağlayabilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesinde öğrenme hayati bir öneme sahiptir (Güney, 2000: 141). Öğretimde başarının sağlanması için; öğretim sürecinin nitelikli olarak

planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Senemoğlu, 2013: 395). Yükseköğretim kuruluşlarının temelde iki görevi, bilgiyi üretmek ve belirli özellikteki insan kaynağını yetiştirmektir (Kalaycı, 2008: 164). Bu nedenle çağın gereklerine uygun nitelikteki insan kaynağını yetiştirmek için yükseköğretim bünyesindeki akademik programların doğru planlanması ve öğrenen odaklı eğitim anlayışını sergilemesi gerektiği söylenebilir. Nitekim bu konuda Kolb, yükseköğretimde deneysel eğitim anlayışının üniversite müfredatını canlandıracağını ileri sürmekte ve deneysel öğrenmenin bugün yükseköğretim kurumlarının karşı karşıya olduğu değişimlerin çoğuyla baş edebilmenin tek yolu olarak kabul eden büyük bir eğitimci kitlenin bulunduğunu bildirmektedir. Ayrıca Kolb, bu konuda Dewey'in 1930'lu yıllardaki çalışmasında, yeni eğitim felsefenin temel bütünlüğünün, gerçek deneyim ve eğitim süreçleri arasında samimi ve gerekli bir ilişki olduğu fikrini savunduğunu düşünmektedir. Kolb'un deneysel öğrenme modelinde; eğitim, iş ve kişisel gelişim arasındaki bağlantıların güçlendirilmesi söz konusudur. Şekil 1.10'da da görüldüğü üzere, bu model iş taleplerini ve bunlara karşılık gelen eğitim hedeflerini tanımlamak için bir yeterlikler sistemi ortaya koyar ve deneysel öğrenme yöntemleriyle sınıf ile "gerçek dünya" arasında geliştirilebilecek kritik bağlantıları ele alır (Kolb, 2015: 4-5).



Şekil 1.10. Eğitim, iş ve kişisel gelişimi bağlayan bir süreç olarak deneysel öğrenme (Kolb, 2015: 4-5)

Kolb'un deneysel öğrenme kuramı akademik alanda da birçok çalışmanın kapısını açmış, özellikle üniversitelerde deneysel öğrenmenin önemini kavranması ve programların hazırlanmasından öğrencilerin öğrenme tarzları ile bazı özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine kadar farklı çalışmalara katkıda bulunmuştur.

Cantor, (1995: 4-12) deneyimsel öğrenmenin yükseköğretim kurumlarındaki durumunu analiz ettiği kitabında, programların öğrenme hedeflerine varılabilmesi için öğrenme teorileri ve bilişsel gelişim hakkında artan bir anlayış gösterilmesini, çok sayıda öğrenme stili ve gereksinimi olan öğrenenlerin tanınmasını, yükseköğretimin iş dünyası ve toplumla daha yakın ilişki içinde olması gerektiğini bildirmektedir. Bu bağlamda akademik programların öğrenci, müfredat ve sektör açısından planlanması gerektiği söylenebilir.

Yükseköğretim kurumlarında deneyimsel öğrenmeye dair uygulamalar alana göre değişkenlik gösterse de genel manada; işbirlikçi eğitim, işyerinde eğitim, simülasyonlar, deneyime dayalı egzersizler ve iş başında öğrenme, rol modellerle etkileşim, projeye dayalı etkinlikler, aktif öğrenme etkinlikleri, hizmet öğrenme ve tartışma ortamları olarak sıralanabilir (Healey ve Jenkins, 2007: 186; Kolb, 2015: 18; Lewis ve Williams, 1994: 7).

Mcintyre vd. (2005: 41) fakültelerin hizmet öğrenimine katılım hakkında bir anket çalışması yürütmüş ve bu öğretim tekniğinin problem çözme, eleştirel düşünme ve kişilerarası ilişkiler gibi becerileri geliştirdiğini tespit etmiştir. Benzer şekilde, Hesser (1995: 33) tarafından deneyimsel öğrenmeye ilişkin fakülte tutumları üzerine yapılan bir araştırma çalışmasında, katılımcıların çoğunun deneyimsel öğrenmenin yaşam becerilerinin gelişimini önemli ölçüde artırma potansiyeline sahip olduğuna inandığını bulmuştur. Coker ve Porter, (2015: 67) Elon Üniversitesindeki fakültelerin çok sayıda panel tartışmasının ardından, öğrencilerine sağladıkları deneyimsel öğrenme miktarını artırmaktan yana olduklarını bulmuşlardır. Çalışmaları sırasında fakültenin; doğrudan deneyimlerin sayısını birden iki birime çıkarmış ve öğrencilerin öğrenimler ile kariyer gelişim fırsatlarının önemli ölçüde artırdığını bulmuştur. Burada yalnızca bir deneyime sahip olan öğrencilerin, mezuniyette bir işe sahip olma olasılıklarının yüzde 33 daha az olduğu görülmüştür. Wurdinger ve Allison (2017: 22) yükseköğretimde deneyimsel öğrenme kullanımı konusunda yaptığı araştırmada, deneyimsel öğrenme etkinliklerinin eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık, iletişim, işbirliği, zaman yönetimi, sorumluluk, azim, iş ahlakı ve öz-yönelim gibi kişisel özelliklerin gelişimine yüksek oranda etki edebileceğini tespit etmiştir.

Yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere deneyimsel öğrenme uygulamaları öğrenenlerin kişisel gelişimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle yükseköğretim kurumları öğrenme-öğretme faaliyetlerini planlanmada deneyimsel

öğrenme yaklaşımını ve buna yönelik uygulamaları dikkate alması gerektiği söylenebilir.

2.7.5.1.1. Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme

Spor Yöneticiliği eğitim programlarında deneyimsel öğrenme yaklaşımından yararlanması gerekliliği, bilhassa mesleki becerilerin kazanılmasında birtakım uygulamalara ağırlık verilmesinin önemini vurgulayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Spor yönetimi, uygulamalı öğrenme deneyimlerinin ve sınıfta öğrenilen becerilerin saha deneyimleri yoluyla pratikte hayata geçirilmesinin çok değerli olduğu bir çalışma alanıdır (DeLuca ve Braunstein-Minkove, 2016: 1-12; Moorman, 2004:19-24; Schneider ve Stier, 2006: 36-42; Stier, 2002: 8-9; Sutton, 1989: 20-24; Young ve Baker, 2004: 22-24). Spor yöneticiliği eğitiminde sınıf içi ders etkinliklerinde öğrenme sürecinin bir deneyime dönüştürecek yöntemlerin kullanılması gerekliliği birçok çalışmada bildirilmiştir (Sattler, 2018: 52-53; Williams ve Parker, 2016: 54). Ayrıca konu ile alakalı yapılan çalışmalarda derslerle sınıf dışı pratik ve uygulamalara dayalı deneyimsel öğrenme alanları ile bağlantının kurulması önerilmektedir (Braunstain-Minkove ve DeLuca, 2015: 26; Sunay, 1998: 62; Yetim ve Şenel, 2001: 2). Bu doğrultuda, spor yöneticiliği eğitiminde öğrenme hedeflerine varılması ve öğrenenlerin arzu edilen bilgi, beceri ve yeterlikleri kazanabilmesi için öğrenme sürecinin farklı boyutlardan deneyimselleştirilmesi gerektiği söylenebilir.

Spor yöneticiliği eğitimindeki deneyimsel öğrenme alanları çeşitli araştırmalara konu olmuştur.

Foster ve Dollar (2010) spor yönetimi alanındaki deneyimsel öğrenmeye fırsatı sunabilen öğrenme alanlarını; gönüllü araştırmalar, çıraklık, işbirlikli eğitim, asistanlık, sınıf içi etkinlikler, seçmeli uygulamalar ve yaz stajı olarak belirlemiştir. Stoldt vd. (2010: 599) ise alan deneyiminin spor yöneticisi adayları için mükemmel bir deneyimsel öğrenme fırsatı olduğunu bildirmektedir. Bennett vd. (2003: 61) spor yöneticiliği eğitiminde öğrenme hedeflerini toplum hizmetiyle birleştiren ve toplumsal ihtiyaçları karşılama amacı güden hizmet öğrenimi alanının deneyimsel öğrenme fırsatı sunduğunu bildirmektedir. Schneider ve Stier (2006: 36-43) ise spor yöneticiliği eğitiminde öğrencilere deneyimsel öğrenme fırsatı sunan saha deneyimlerini; bağımsız araştırma projeleri ve staj eğitimleri olduğunu bildirmektedir. Kandaz-Gelen (2016, 137:177) ise spor yöneticiliği eğitim programlarında staj, alan deneyimi ve sınıf içi öğrene etkinliklerinin deneyimsel öğrenmeye yönelik planlanmasına işaret

etmektedir. Williams ve Parker, (2016: 54) spor yönetimi alanında liderlik becerileri gelişiminin, sınıf içinde veya spor kulüpleri gibi alanlarda müfredat dışı ekstra bir spor etkinliği düzenleyerek gerçekleştirilebileceğini bildirmektedir. Southall vd. (2003: 27-36), Spor Yönetimi programlarının tüm üniversite deneyimi boyunca sunulan fakülte danışmanlarının rehberliğinde sınıf dışı öğrenme fırsatları sağlanmasını önermektedir. Brown vd. (2018: 77) deneyimsel öğrenme alanlarından olan staj sürecinde rehberliğin önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca programlarda deneyimsel öğrenme etkinliklerinin gerçekleştirilebilmesinde fiziki çevrenin uygun olması gerektiği bildirilmektedir (Braunstein-Minkove ve DeCula, 2015: 12-30; Güney ve Al-Şensoy, 2012: 2334-2338).

Araştırmalarda ortaya çıkan deneyimsel öğrenme alanlarından etkin bir şekilde yararlanılması elbette hedeflenen program çıktılarında varılması ve bilhassa öğrenenlerin kişisel gelişimlerine (beceri ve yeterlikler) katkı verilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Kaldığı yapılan araştırmalar bu görüşü desteklemektedir. Örneğin, Williams ve Parker (2016: 61) deneyimsel öğrenme ortamının öğrencilerin liderlik gelişimine önemli düzeyde katkı yaptığını tespit etmiştir. Dees ve Hall (2012: 75-76) deneyimsel öğrenmeye dayalı etkinliklerin öğrencilerin pazarlama becerilerini geliştirebileceğini bildirmektedir. Diğer taraftan deneyimsel öğrenmeye dayalı öğrenme faaliyetleri, öğrencilerin girişimcilik ve yaratıcılık gibi kişilik özelliklerini de geliştirebilmektedir (Parlar ve Çon, 2020: 3607; Ratten, 2018: 131). Bu bağlamda, spor yöneticiliği eğitimi için; iş dünyası, okul ve kişisel gelişim arasındaki deneyimsel öğrenme döngüsünün işlediği söylenebilir (Kolb, 2015: 4-5).

Yapılan çalışmalarda da görüleceği üzere, spor yöneticisi adaylarının eğitim sürecinin deneyimselleştirilmesi, sınıf içi etkinliklerden sınıf dışı etkinliklere kadar farklılıklar arz ettiği gibi, deneyimsel öğrenme alanlarındaki etkinliğin öğrencilerin kişisel gelişimlerine de pozitif katkılar verdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla spor yöneticiliği eğitim programlarında deneyimsel öğrenme alanlarına yönelik bütüncül bir yaklaşımla öğrenme-öğretme faaliyetlerinin planlanması gerektiği söylenebilir (COSMA, 2016: 1-16; Kandaz-Genel, 2016: 126).

2.7.5.1.1.1. Sektör İş Birliği

Üniversitelerdeki akademik programların, kampüs içinde ya da alanda ilgili kurumlarla ortaklıklar kurarak öğrencilere gerçek bir deneyim sunması, onların mesleki uzmanlık becerilerini geliştirmektedir. Söz konusu ortaklıklar resmi olmalı ve

rehberler eşliğinde gerçek deneyimlere dayandırılmalıdır. Bu süreçte öğrencilerin bilgileri artırabilir, becerileri ve öğrenimleri geliştirilebilir (Fathizadeh, 2017: 2). Dolayısıyla akademik Spor Yöneticiliği Programları, proaktif olarak spor endüstrisindeki ortaklarının politikalarını takip etmeli ve müfredatın buna uygun olmasını sağlayacak uygulamalar geliştirerek deneyimsel öğrenme fırsatlarını kolaylaştırmalıdır (Ardahan, 2010: 715; Brady vd., 2018: 36). Sektör ile her herhangi bir ortaklığa girmeden önce, program hedeflerine uygun amaç ve hedefler partnerler arasında ayrıntılı tartışmalar yapılarak belirlenmelidir. Başarılı bir iş birliği için örnek olarak, ortak kurumla gerçekleştirilecek proje, program ve ziyaretler gösterilebilir (Colles ve Alderman, 2020: 222-240).

Parent ve Harvey (2009: 27) ileri sürdüğü Spor Yöneticiliği Programları ortaklık modelinde üç aşamadan bahsetmektedir. Birinci aşamada amaçların belirlenmesi, çevresel analizin yapılması, partner motivasyonlarının durumunun belirlenmesi ve ortaklığın planlanması gerektiği vurgulanmaktadır. İkinci aşamada ise ortaklığın yönetim süreci; ortaklığın sorumluluk, koordinasyon, güven, örgütsel kimlik, örgütsel öğrenme, karşılıklılık, sinerji ve personel özellikleri bakımından özelliklerinin belirlenerek kararların verilmesine dikkat çekilmiştir. Son olarak değerlendirme aşamasındaysa, değerlendirme yöntemi seçilerek çıktılara ilişkin başarı durumunun belirlenmesi söz konusudur.

Spor Yöneticiliği eğitim programlarında sektör ile iş birliğine dayalı eğitimde sağlanan uygulamalı veya işe entegre öğrenme deneyimleri, istihdam edilebilirliği artıran uygun yeterlikler geliştirmeyi hedeflemektedir. Nitekim spor alanındaki iş dünyası iş birlikçi öğretime dayalı öğrenme etkinliklerinin öğrenenlerin takım çalışması, iletişime geçme, organizasyonel farkındalık, özgüven, analitik düşünme gibi birçok kişisel özelliği geliştirdiğini bildirmektedirler (Fleming vd., 2009: 201). Ferkins, (2002: 33) iş yaşantısına dayalı öğrenme faaliyetlerinin, spor örgütleri ile program arasındaki simbiyotik bir ilişki doğurduğunu bildirirken sektörle iş birliğinin önemine dikkat çekmektedir.

Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere Spor Yöneticiliği Programlarının spor sektörünü temsil eden spor örgütleri (kamu-özel), spor organizasyonları, spor yöneticileri ile spor sektörünün farklı kademelerinde yer alan sektör temsilcileri ile iş birliği halinde olması gerektiği söylenebilir (Ardahan, 2010: 696; Braunstain-Minkove ve DeLuca, 2015: 15; COSMA, 2016: 1-16; Çoknaz ve Bulut, 2013: 56; Dees

ve Hall, 2012: 71; Desensi vd., 1990: 31-58; Devocioğlu, 2005: 3; Hardin vd., 2013: 43-46; Johnson, 1995: 2-18; Jones vd., 2008: 87; Schneider ve Stier, 2006: 39; Skinner ve Gilbert, 2007: 125). Programların spor sektörünü temsil eden kurum ve kişilerle iş birliği içerisinde olması, öğrencileri deneyimsel öğrenme fırsatları ile buluşturabileceği gibi programın sektörle arasında simbiyotik ilişkileri de güçlendirebilir (Ferkins, 2002: 33). Nitekim Monique (2013: 19) günümüzde spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyer planları yapmaları için sektörle ihtiyaç duydukları bağlantıları sağlamaları gerektiğini bildirmektedir. Bu bağlamda Spor Yöneticiliği eğitim programlarının sektörle iş birliğinin yeterli düzeyde sağlaması gerektiği ve sektör iş birliği ile öğrenme çıktıları arasındaki ilişkinin program hedeflerine varılması açısından belirleyici olduğu söylenebilir. Spor Yöneticiliği Programları, kamu ya da özel spor örgütleri ile iş birliğini geliştirerek öğrenciler ile iş dünyası arasındaki bağlantıları geliştirerek istihdam edilebilirliği artırabilir, öğrencilerin gelecekte görev yapabileceği kurumları yakından tanınmasını sağlayabilir ve spor örgütleri ile iş birliği geliştirilerek karşılıklı olarak kurumsal kapasite gelişimi sağlayabilir (Lidon vd., (2011: 302). Bununla birlikte, program çeşitli spor organizasyonları ile iş birliği yaparak öğrencilerin gönüllü/yarı zamanlı olarak bu organizasyonlarda görev almasını sağlayabilir. Diğer taraftan öğrencilere rol model olacak spor yöneticileri ile iş birliğine gidilerek tecrübe aktarımı gerçekleştirilebilir. Son olarak spor sektöründen temsilcilerle yapılacak çalışmalarla programın ve dolayısıyla öğrencilerin sektördeki gelişmeleri yakından takip etmesine katkı verilebilir (Popp ve McEvoy, 2010).

2.7.5.1.1.2. Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri

Deneyimsel öğrenme yaklaşımında, sınıf içi ders etkinliklerinin yanında kampüs içinde ve dışında yapılacak uygulamalı çalışmalarla öğrenenlere; mesleki bilgi, beceri ve yeterlikler daha kalıcı olarak kazandırılabilir. Orejan ve College (2018: 2) ders dışı öğrenme etkinlikleri ile birlikte sınıf içinde yapılacak deneyimsel öğrenme etkinliklerine katılımın öğrenme sürecine daha yüksek katkı yaptığını bildirmektedir. Bununla birlikte, meslek derslerindeki teorik ders içeriğinin çalışma ortamında pratik uygulamaya dönüştürülmesinin kesinlikle spor yönetimi öğrencilerinin mesleki gelişimini arttıracığı söylenmektedir (Cuneen ve Parks, 1997: 125-131; Judge vd., 2011: 33). Örneğin, spor iletişimi alanında giriş seviyesi bir iş için yapılan mülakatta, işveren; güçlü iletişim becerileri geliştirmiş olmanızı ve alanla ilgili deneyim kazanmış olmanızı bekleyebilir. Beklenen bu deneyimlerden bazıları; sınıf ortamındaki

deneyimsel öğrenme aktiviteleri ile elde edilebilir fakat bu tür uygulamalar sizi sektöre yeteri kadar hazırlamak için yeterli olamayacaktır (Stoldt vd., 2014: 300). Dolayısıyla, Spor Yöneticiliği Programlarında sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin birtakım deneyimlerle bütünleştirilmesi gerekliliği söz konusudur. Zira spor yönetimi alanı kendi içinde birçok uzmanlık alanına ayrıldığı gibi spor örgütlerinin ve organizasyonlarının çeşitliliği nedeniyle bu alanda profesyonel olarak çalışacakların da tecrübelerle donatılmış olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, spor yöneticisi adaylarının deneyimlere dayanan ders dışı öğrenme etkinlikleri sayesinde, ilgi alanlarına yönelik becerileri geliştirilebileceği gibi öğrenenlerin liderlik, girişimcilik, yenilikçilik gibi kişisel özellikleri geliştirilebilir ve bu süreçte onların sektörle bütünleşmesi de sağlanabilir (Jowdy, vd., 2004: 230; Parlar ve Çon, 2020: 3607).

Spor Yöneticiliği Programlarında sınıf dışı öğrenme etkinliği olarak uygulanabilecek farklı yöntemler bulunmaktadır. Bunlar; spor organizasyonlarına gönüllü olarak görev alma, topluma hizmet uygulamaları (Service learning), spor örgütlerine ve tesislerine teknik ziyaretler, rol model kişilerle söyleşirler, gönüllü/yarı zamanlı/tam zamanlı olarak bir spor örgütünde çalışma veya proje odaklı etkinliklere katılım şeklinde olabilmektedir (Bennett vd., 2003: 68; Brady vd., 2018: 37-38; Diacin, 2018: 115; Efstratia, 2014: 1259; Foster ve Dollar, 2010: 9-10; Judge vd., 2011: 34-37; Schneider ve Stier, 2006: 40; West, 2010: 84). Spor Yöneticiliği Programlarında, öğrencilerin spor endüstrisinin beklentilerine cevap verebilecek becerileri kazanabilmesi için, kariyer hedefleri doğrultusunda alana yönelik çalışmalarının sistematik olarak planlanması ve bu etkinliklerle program müfredatının uyumlu hale getirilmesi önemlidir (Foster ve Dollar, 2010).

2.7.5.1.1.3. Staj Eğitimi

Deneyimsel bir öğrenme fırsatı olan staj eğitimi spor yöneticiliği eğitiminde işlevsel bir alan çalışması ve program müfredatlarının da önemli bir değişkeni olarak değerlendirilmektedir (Jowdy vd., 2004: 215). Staj eğitimleri, akademik kredi karşılığında, spor yöneticiliği eğitim müfredatının bir parçası olarak öğrencilerin spor yönetimi ile ilgili örgütlere gidip söz konusu kuruluşun günlük faaliyetlerine tam anlamıyla ve bütüncül olarak dahil olduğu bir alan çalışmasıdır (Schneider ve Stier, 2006: 36). Resmi bir alt yapıya sahip olan staj programları, müfredatın uygunluğunu değerlendirme ve staj örgütleri ile birlikte programın gücünü belirlemeye imkân tanımaktadır (Ross ve Beggs, 2007: 4). Staj uygulamaları aynı zamanda

akademisyenlerin spor organizasyonlarındaki ortaklarla iş birliği yapma ve geliştirme, akademi ile spor işletmeleri arasında ilişkiler kurma ve güçlendirme, spor endüstrisindeki profesyoneller ile araştırmaya dayalı ilişkileri geliştirme ve bununla beraber toplumun ihtiyaçları hakkındaki bilgileri güncelleme fırsatlarını da sunabilmektedir (Pauline ve Pauline, 2008: 19).

Spor yöneticiliği eğitiminde staj uygulamaları program bazında; süre, dönem, iş yerleri, çalışma şekli, kredi ve denetleme gibi hususlar açısından farklılıklar gösterebilmektedir. Herhangi bir alanda meslek sahibi olmak için bireyin geçirdiği uygulamalı eğitim süreci olarak adlandırılan staj eğitimleri, Türkiye'deki Spor Yöneticiliği Program müfredatlarında "Spor Yönetimi Uygulaması", "Sektör Uygulaması", "Staj Eğitimi" ve "Staj" gibi isimlerle anılabilmektedir. Söz konusu farklılıklara rağmen staj uygulamalarının temel hedefi öğrencilerin sektörü tanımaları ve mesleki beceriler kazanmaları için bir spor örgütünde tam/yarı zamanlı çalışmasıdır.

Spor Yöneticiliği Programlarında staj eğitimleri süre bazında bir dönemi kapsayabileceği gibi, örgün eğitimin olmadığı yaz dönemlerinde veya akademik yıl içerisinde belirli süreleri kapsayan yoğun, tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak gerçekleştirilmektedir. Diğer taraftan staj yapılan işyerleri de kurum türü bazında farklılık göstermektedir. Bunlar temelde kamu-özel kurum bazında ayrılabilir gibi spor kulübü, spor şirketi ya da gönüllü spor birlikleri bazında da sınıflandırılabilir. Ayrıca staj uygulamaları müfredatların resmi bir parçası olduğundan dolayı belirli krediye sahip olması gerekmektedir. Şüphesiz bu ölçütler planlanırken temel amaç "Müfredatın hem öğrenci hem de endüstri ihtiyaçlarına daha iyi uyarlanması" söz konusudur (Braunstein-Minkove ve DeLuca, 2015:14). Staj uygulamaları ile alakalı bir başka hususa, öğrenme hedeflerinin belirlenmesi ve staj sürecinin program staj koordinatörlüğü ve staj iş yeri danışmanları tarafından denetlenmesidir. Staj eğitiminde stajyere verilen zamanında ve uygun işler staj denetçisinin sürekli (günlük) gözetimi ve rehberliği altında olmalıdır (Schneider ve Stier, 2006: 40). Staj eğitiminin yerinde denetim otoritesi, öğrencinin staj hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak ve aynı zamanda öğrenciye staj boyunca bir mentör olarak hizmet etmek için tasarlanmıştır ve burada sistematik bir program geliştirmekten ve uygulamak için öğrenciyle birlikte çalışmaktan sorumludur. Staj süreci içinde denetçi, staj sürecinde

öğrencinin “öğretmeni” olarak görev yapar ve denetiminin kalitesi, öğrencinin deneyimini büyük ölçüde etkiler (Schneider ve Stier, 2006: 39).

Staj sürecinin etkinliği konusunda programın staj koordinatörlüğünün işlevi önemlidir. Staj koordinatörünün yerinde ziyaretleri ile birlikte; üniversite ile staj iş yerleri arasında gelecekteki staj programını planlama, araştırmaya dayalı iş birliklerine ve konuk konuşmacı etkinliklerine fırsat tanıyan bağlantılar kurulmasına yardımcı olur. Söz konusu fırsatların doğabilmesi, hem programın direkt spor organizasyonuna bir kanal sağlayan hem de staj programındaki öğrenciler için birincil irtibat noktası olarak görev yapan staj koordinatörü, bir öğretim üyesi veya üniversitede çalışan personelin çabalarıyla ortaya çıkabilir. Dolayısıyla birçok açıdan staj koordinatörü stajı bir arada tutan tutkal görevindedir (Brown vd., 2018: 77). Son olarak staj eğitimi akademisyenlere; spor organizasyonlarındaki ortaklarla iş birliği yapma, akademi ve işletmeler arasında ilişkiler kurma ve güçlendirme, endüstri profesyonelleri ile araştırma ilişkileri geliştirme ve endüstrinin yanı sıra toplumun ihtiyaçları hakkındaki bilgileri güncelleme fırsatı da yaratmaktadır (Pauline ve Pauline, 2008: 19-37).

Sonuç olarak, Spor Yöneticiliği Programları, staj uygulamaları konusunda bütüncül bir yaklaşım sergilemeli ve süreci; planlama, uygulama ve değerlendirme boyutları ile ele alarak öğrencilerin mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmesini sağlayacak bir sistemi oluşturması gerektiği söylenebilir.

2.7.5.1.1.4. Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri

Deneyimsel öğrenme, aktif katılıma dayanan ve bilhassa üniversiteler bağlamında giderek artan bir bileşen olarak önem verilen bir öğrenme yaklaşımıdır. Öğrencilerin becerilerini geliştirmede meslek odaklı eğitime daha fazla önem verilmesini arzulayan üniversitelerin misyonunu yansıtmaktadır (Hawtreay, 2007: 143). Bu bağlamda akademik programların deneyimsel öğrenme yaklaşımına uygun olan teknikleri içselleştirerek öğrenme süreçlerinin deneyimselleştirmesi gerektiği açıktır. En basit haliyle deneyimsel öğrenme, öğrenciyi pasif dinleyici rolünden aktif katılımcı rolüne yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle öğrenme sürecinin aktif deneyime dayandırılmasına yönelik birçok teknik kullanılmaktadır. Bunlar; öğrenci sunumları, örnek olay incelemesi, takım çalışması, sınıf içi aktif öğrenme tekniklerine dayalı etkinlikler, alanla ilgili ziyaretçi konuşmaları, ters-yüz edilmiş sınıf, drama ya da çevrimiçi-bilgisayar destekli etkinlikler olabilmektedir (Ammar ve Wright, 1999:

184; Faust ve Paulson, 1998: 14-17; Lumpkin ve Achen, 2015: 1-3; Sattler, 2016: 13; Young vd., 2008: 29-30).

Deneyimsel öğrenme tekniklerinin kullanıldığı derslerde öğrenciler gerçek hayat senaryolarını işleyebilir, yeni davranışlarla deney yapabilir ve güvenli bir ortamda geri bildirim alabilirler. Deneyimsel öğrenme ödevleri sayesinde teorinin gerçek hayattaki durumları, ders materyalleri ışığında uygulama ve analiz etmeyle ilişkilendirmelerine de yardımcı olabilir (Lewis ve Williams, 1994a: 8). Bu nedenle sınıf içi deneyimsel öğrenme etkinliklerinin planlanmasında bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu süreçte öğretmenler, öğrencilerin hata yapmasının önemini farkında olmalı, öğrencilerin ilgi duyacağı konulara odaklanılmalı, öğrencilerin yapılan aktivitelerin amacının farkında olmalı, öğrenci profiline uygun aktiviteler seçilmeli, öğrencilerin deneyimlerini yansıtılması sağlanmalı ve son olarak öğretim elemanı öğrencilere bir rehber ve kaynak olarak hizmet etmelidir (Wurdinger, 2005: 50-67).

Sınıf içi deneyimsel öğrenme etkinlikleri, spor yöneticiliği eğitimi açısından değerlendirildiğinde, spor yönetimi alanı ve spor yöneticiliğinin uygulama becerisi gerektiren bir alan olması nedeniyle, meslek derslerinde kullanılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir (Foster ve Dollar, 2010; Zakus vd., 2007; 149). Örneğin Williams ve Parker (2016: 54) deneyimsel bir olay yönetimi dersinde uygulanan liderlik geliştirme faaliyetlerinin etkinliğini incelemiş ve liderlik gelişiminin sınıf içindeki etkinliklerle geliştirilebileceğini tespit etmiştir.

Lumpkin ve Achen (2015: 9) spor yöneticiliği eğitiminde sınıfta kullanılan aktif öğrenme etkinliklerinin öğrenci yetenekleri, kurumsal profiller ve içerik zorluğu nedeniyle karmaşık olsa da en azından yarı deneyimsel bir tasarım olarak düşünülebileceğini bildirmektedir. Dolayısıyla spor yöneticiliği eğitiminde sınıf içi teorik ve pratiğe dayanan öğrenme etkinliklerinin mutlaka sınıf dışında, kampüs içinde ya da alanda, planlanacak öğrenme etkinlikleri ile birleştirilmesi önemlidir.

2.7.5.1.1.5. Fiziki Çevre

Spor Yöneticiliği eğitim programlarının öğrenme-öğretme faaliyetlerini yürüttüğü yerleşkenin fiziki özellikleri öğrenme sürecinin deneyimselleştirilmesine yardımcı olabilir (Lidon vd., 2011: 301; Feilden, 2004: 83). Tonbul (2003: 98) yükseköğretim kurumlarını aktif öğrenme açısından değerlendirdiği çalışmasında aktif öğrenmeye dayalı sınıflarda geleneksel yaklaşıma zıt olarak oturma düzeninin,

öğrenme görevleri ve etkileşim türüne bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini bildirmektedir. Güney ve Al-Şensoy, (2012: 2337) üniversitelerde öğrenme ortamları tasarlanırken bütüncül ve sistemik bir yaklaşım sergilenmesini bunu yaparken de öğrenme yaklaşımlarına dair hususlara dikkat edilmesini önermektedir. Bununla birlikte günümüzde e-öğrenme öğretme faaliyetlerinde hatırı sayılır bir konuma sahip olup öğrencilerin gelişim süreçlerinde deneyimsel öğrenme fırsatları sunabilmektedir (Garrett, 2014; Pimentell, 1999: 64). Ders dışı öğrenme aktivitelerine katılım açısından yerleşke içerisinde öğrencilerin aldığı teorik ve uygulamaya dayalı bilgileri deneyimleyebilecek aktif öğrenme tekniklerinin kullanılacağı hareketli sınıflar, konferans salonu, spor tesisleri, toplantı odaları gibi fiziki imkanları bulunması gerektiği söylenebilir (Braunstein-Minkove ve Deluca, 2015: 20; Casper ve Pfahl, 2015: 32; Garrett, 2014; West, 2010: 83-84).

2.7.5.1.1.6. Rehberlik Hizmetleri

Yükseköğretimde rehberlik hizmetleri, üniversitelerdeki paradigma farklılaşması nedeniyle, günümüzde öğrenenlere deneyimsel öğrenme fırsatlarını sunabilen bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Özellikle kariyer danışmanlıkları, öz geçmiş hazırlama, öğrencilerin sektörle buluşturulması noktasında işlevsellik sunabilmektedir ve tüm bunlar mezunların istihdam edilebilirlikleri üzerinde etki etmektedir (Dey ve Cruzvergara, 2014: 8). Spor Yöneticiliği Programları açısından değerlendirildiğinde, spor yöneticisi adaylarının spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev alması, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirilmesi ya da spor sektörü aktörleri ile diyalog kurmasında program ve danışmanlar tarafından sunulan rehberlik hizmetleri belirleyici olabilir. Zira, söz konusu etkinlikler öğrencilerin kariyer hedeflerine varmasında ve mesleki becerilerini geliştirmesinde ve istihdam edilebilmesinde kolaylaştırıcı olabilir (Hardin vd., 2013: 50; Braunstein-Minkove ve Deluca, 2015: 20). Bu konuda Southall vd. (2003: 27) spor yönetimi programlarının başarılı olabilmesi için deneyimsel öğrenme fırsatlarını artırması gerektiğini bildirmektedir. Nitekim Eratlı-Şirin ve Şahin, (2020: 7) rehberlik alan Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin başarı şansının almayanlara nazaran 4.046 kat daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarındaki rehberlik hizmetleri, öğrencilerin kariyer hedefleri oluşturmasına, bu hedeflere ulaşmak için doğru akademik ve deneyimsel programları bulmasına ve mezun olduktan sonra da istihdam elde etmesine yardımcı olacak hizmetler ve programlar sunulabilir (Dees ve

Hall, 2012: 77). Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Programlarında, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda mesleki beceri ve yeterliklerini geliştirebilecek rehberlik hizmetlerinin sistematik olarak verilmesi gerektiği söylenebilir (Bennett vd., 2003: 68).

2.7.5.1.1.7. Deneyimsel Öğrenme Çıktısı

Deneyimsel öğrenme ya da benzer ifadeleriyle; aktif, ilgili öğrenme, yaparak öğrenme veya etkileşimli öğrenme, öğrenenlerin pasif bir şekilde bilgi edinmelerinden ziyade; öğrencinin öğrenme sürecine aktif olarak dahil olmasına dayanmaktadır. Deneyimsel öğrenme yaklaşımına dayalı öğrenme etkinlikleri, içsel öğrenme memnuniyetini ve ders materyallerinin daha iyi anlaşılmasını ve kalıcılığını arttırmakta, öğrencilerin sürekli öğrenen olma arzusunu ve yeteneğini, kişiler arası iletişimi, problem çözme, analitik ve eleştirel düşünme yetenek ve becerilerini geliştirmektedir (Brickner ve Etter, 2008: 87). Deneyimsel öğrenme etkinlikleri, Spor Yöneticiliği akademik programları açısından ele alındığında öğrencilere bilgi, beceri ve yeterlikler kazandırabilir, öğrenenlerin kariyer hedefleri doğrultusunda sektörle etkileşimini artırabilir, liderlik, girişimcilik gibi bireysel özelliklerini gelişimine katkı yapabilir. Bu bağlamda deneyimlere dayalı öğrenme faaliyetleri, öğrencilerde arzulanan değişimlerin sağlanması, bir başka deyişle hedeflenen öğrenme çıktıklarına varılmasını sağlar. Yapılan çalışmalar, deneyimsel öğrenmeye dayalı öğrenme etkinliklerinin öğrencilerde olumlu değişimlere sebep olduğunu göstermektedir. Bu konuda Eyles (2009: 24) ve Pierson ve Troppe (2010: 12-14) deneyimsel öğrenme yöntemleriyle edilen öğrenme çıktılarının kalıcılığının daha yüksek olduğunu bildirmektedirler. Yine Cunningham vd. (2005: 52) staj eğitimine katılan lisans öğrencilerinin mesleki kariyerlerinde daha başarılı olduklarını tespit etmiştir. Straughan vd. (2018: 123) ise yaptıkları nitel bir araştırmada spor organizasyonunda görev alan öğrencilerin deneyimleri ve süreçleri yansıtmaya seviyelerini değerlendirmek amacıyla odak grup görüşmesi yapmışlar; sonuç olarak katılımcıların kişi ve grup yönetimi ile sosyo-duygusal becerilerine yönelik artan farkındalıklar sergilediklerini gözlemlemişler, sonuçta öğrencilerin daha derin bir kavrayış gösterdiklerini tespit etmişlerdir. McGowan (2017: 43) da yüksek öğretim akademik programlarındaki topluma hizmet uygulamalarının (Service Learning) amaç ve sonuçlarını değerlendirmiş ve sonuçta deneyimsel bir öğrenme fırsatı olarak topluma hizmet uygulamalarının program etkinliğini artırdığını tespit etmişlerdir. Keiper vd. (2019:

61) ise Spor Yöneticiliği Programlarının, öğrencilerin istihdam edilebilirliğini artırmak için daha fazla işveren katılımını sağlaması gerektiğini bildirmektedir.

Sonuç olarak Spor Yöneticiliği Programlarının, deneyimlere dayanan öğrenme-öğretme tekniklerini müfredatla bütünleştirmesi ve öğrenenlerde planlanan değişimlerin sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmesi gerektiği söylenebilir.

2.8. İlgili Araştırmalar

Araştırma konusuyla ilgili literatürde; Spor Yöneticiliği Programlarının değerlendirilmesi, deneysel öğrenme yaklaşımlarının spor yöneticiliği eğitimindeki kullanımı ve öğrenme stilleri ile bireylerin kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar sınırlı sayıda da olsa söz konusudur. Bu araştırmalar, Türkiye içinde ve Türkiye dışında yapılan çalışmalar olmak üzere sunulmuş olup ayrıca deneysel öğrenmeye ilişkin diğer alanlarda yapılan bazı çalışmalara da bu başlıkta yer verilmiştir.

2.8.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Araç-İlgar ve Cihan (2019: 81) Spor Yöneticiliği lisans programı öğrencilerinin mezuniyet akabinde spor sektörüne ilişkin istihdam beklentileri, mesleki kaygıları ile geleceğe dair umutlarını incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada verileri nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile toplamış ve bu kapsamda Bozok Üniversitesi Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören 9 kadın ve 9 erkek (N=18) öğrenciden yüz yüze görüşme tekniği ile veri toplamıştır. Araştırma sonucunda veriler; “Devlet politikası”, “Umutsuzluk”, “Sosyal boyut”, “Gelecek kaygıları” ve “İstihdam” boyutlarındaki beş temada sınıflanmıştır. Politika olarak eğitim planlamasında yanlışlıklar olduğu tespit edilmiş, spor yönetimi alanında istihdam odaklı düzenlemelerin yapılmasına yönelik değişikliklerin gerektiği anlaşılmıştır. Bunlara ek olarak öğrencilerin kendini iyi hissetmeme, umutsuzluk, tükenmişlik ve çevre baskısı problemleri olduğu gözlemlenmiştir.

Araç-İlgar ve Cihan, (2020: 1) Spor Bilimleri Fakültesi ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Spor Yöneticiliği bölüm müfredatlarını öğretim elemanlarının görüşleri çerçevesinde değerlendirmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile toplanan veriler neticesinde katılımcılar mevcut programın; “Spor hukuku”, “Spor ekonomisi”, “İşletme”, “İktisat” ve “Spor yönetimi” gibi teorik dersler ile öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkı sağlandığını belirtmiş

ayrıca müfredatta; “Uygulamalı derslerin azlığı”, “Spor tesislerinin yetersizliği”, “Sektörel iş birliği eksikliği” ve “Spor yönetim uygulamasının verimsizliği” gibi temalarda olumsuz yönlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Ardahan (2010: 696) yaptığı çalışmada, Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği lisans programında öğrenim gören ve mezun olan öğrencilerin bölüm tercihi ve aldıkları eğitim ile ilgili düşüncelerini sektör odaklı eğitim bağlamında değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya aynı programdan mezun 156 öğrenci ile öğrenime devam eden 130 öğrenci dahil edilmiştir. Anket tekniği ile toplanan veriler incelendiğinde; mezun ve okuyan öğrencilerin ziyadesiyle özel sektörde çalışmayı istediklerini, katılımcıların okulu isteyerek tercih ettiklerini, istihdam noktasında okulun kendilerine yardımcı olmadığını/olmayacağını değerlendirdiklerini, okulun sektörel iletişim ve pazarlama anlayışı bakımından yetersizliği olduğunu ve kesinlikle bir pazarlama stratejisi ortaya koyması gerekliliğine inandıklarını tespit etmiştir. Ayrıca araştırmacı, sektörel anlayışa dayanan eğitim paradigmasına geçiş sağlanarak Spor Yöneticiliği Programlarının eğitim ve müfredat konusundaki problemlerinin önemli oranda çözüleceğini ve spor sektörü ile akademi arasındaki bağlantının güçleneceğini değerlendirmektedir.

Caz vd. (2016) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin spor organizasyonlarına gönüllü katılımlarını incelemek amacıyla yaptıkları çalışmaya; Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda öğrenim gören 158’i erkek, 58’i kadın olmak üzere toplamda 216 öğrenciyi dahil etmiş, verileri ise “Gönüllü Katılım Ölçeği” ile toplamış ve sonuçta gönüllü spor organizasyonlarına katılımda Spor Yöneticiliği Programında öğrenim gören öğrenciler lehine anlamlı fark tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, söz konusu farkın bu programda okuyan öğrencilerin yönetim ve yönetme becerilerinin ön plana olması ve bu doğrultuda eğitim almalarından dolayı daha çok spor organizasyonlarında görev almak istemelerinden kaynaklanabileceğini vurgulamışlardır.

Çağlayan (2007: 35) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme biçimlerini incelediği araştırmasında veri toplama aracı olarak “BİG 16 Öğrenme Biçimleri Envanteri”ni kullanmış ve verileri 2006-2007 akademik yılında İç Anadolu Bölgesi’ndeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarından tesadüfi örneklem tekniğiyle seçilen, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük Eğitimi bölümlerinde öğrenim görmekte olan 537 birinci ve 545 dördüncü

sınıf olmak üzere toplamda 1082 öğrenciyi dahil etmiştir. Sonuç olarak, Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin %25,1'i bedensel, %23,3'ü işitsel, %51,5'i ise görsel öğrenme biçemlerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çevik (2017: 37) Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümleri öğrencilerinin Toplumsal Duyarlık ve Katkı Projesi derslerinin “Özgecilik”, “Benlik Saygısı” ve “İletişim Becerileri”ne yönelik algılarını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada verileri, Akdeniz Üniversitesi Rekreasyon ve Spor Yöneticiliği Programlarındaki 222 öğrenciden anket tekniği ile toplamıştır. Araştırma neticesinde, katılımcıların özgecilik ve iletişim becerisi bakımından ortalama üstü seviyede oldukları, benlik saygısı düzeylerinin yüksek olduğu, “Toplumsal Duyarlık ve Katkı Projeleri” dersini almış olan katılımcıların özgecilik ve yardım etme algılarının dersi almayanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çoknaz vd. (2018) Türkiye’deki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde işyeri amiri olabilme ihtimali olan çalışanların eğitim ve görev değişkenleri bakımından spor yöneticiliği alan uygulaması hakkındaki görüşlerini tespit etmek için yaptığı araştırmaya 61 müdür, 40 uzman ve 54 memuru dahil etmiş ve veriler, Ross ve Beggs (2007) tarafından, rekreasyonel spor yönetimi stajında öğrenci ve yöneticilerin bakış açılarını mukayese etmek amacıyla geliştirilen, Türk kültürüne adaptasyonunu Çoknaz’ın (2014) yaptığı veri toplama aracı ile elde edilmiştir. Araştırma neticesinde; alan uygulamasının kurumun insan kaynakları planlamasına yardımcı olması, üniversite-spor sektörü iş birliğindeki ilişkileri güçlendirmesi, spor kurumu imajını ve öğrencilerin problem çözme becerilerinin geliştirilmesine yönelik spor eğitimi alanların lehine istatistiksel farklılıklar tespit edilmiştir.

Çoknaz (2014) yaptığı çalışmada, alan deneyimi bağlamında staj yapan ve yapmayan öğrenciler arasındaki farklılıkları değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 4 farklı üniversitenin Spor yöneticiliği programında staj eğitimi yapmayan 3. sınıf öğrencileri ile staj eğitimini tamamlayan 4. sınıf öğrencilerinden toplam 189 öğrenci dahil edilmiş olup veriler, 48 maddelik beşli likert tipi ölçme aracı ile toplanmıştır. Çalışma neticesinde stajın işverenlere ve öğrencilere katkısı ile ilgili istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür. Ayrıca çalışma ortamının rolü, stajyerin yetenekleri ve iş seçimi de dahil olmak üzere 5 maddede anlamlı farklar ($p<0.05$) tespit edilmiştir. Ek olarak stajını tamamlayan stajyerler ile henüz staj eğitimini tamamlamamış katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığı

gözlemlenmiştir. Araştırmacı, yaptığı araştırmanın diğer çalışmalarla genişletilerek Türkiye'de spor yöneticiliği stajının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunulabileceğini değerlendirmektedir.

Çoknaz ve Bulut (2013: 55) yaptıkları çalışmada, Abant İzzet Baysal Üniversitesi (AİBÜ) Spor Yöneticiliği Programındaki öğrencilerin alan uygulaması eğitimi öncesi, uygulamaya ilişkin algı ve beklentilerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği ile verilerin toplandığı çalışmada “Alan Uygulaması” dersini almış olan 60 öğrenci içinden 15 katılımcı ile yüz yüze görüşme yapılmış ve veriler içerik analizi tekniği ile deşifre edilmiştir. Araştırma neticesinde; “Seçim kriterleri”, “Algılanan kazanımlar”, “Algılanan sorunlar” ve “Kurumdan beklentiler” olmak üzere veriler dört boyutta toplanmış ve katılımcıların alan uygulamasına dair beklentileri ve algılanan sorunları bakımından dünyadaki akranlarıyla benzerlikler gösterdiği tespit edilmiştir.

Erdeveciler (2016: 108-116) drama yönteminin liderlik becerilerine etkisini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmaya, 2015-16 akademik yılında Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği birinci sınıf öğrencileri (deney grubu) ve Antrenörlük Eğitimi Bölümü birinci sınıf öğrencilerinden oluşan (kontrol grubu) 75+75 toplam 150 katılımcıyı dahil etmiş ve sonuç olarak yaratıcı drama yönteminin öz liderlik becerisinin gelişiminde anlamlı etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Kandaz-Gelen (2016: 171-183) Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümünde uygulanmakta olan programın, CIPP değerlendirme modeli ve Spor Yönetimi Akreditasyon Komisyonu (COSMA) akreditasyon standartlarına göre yeterliğini ölçtüğü çalışmada; nicel veri toplama tekniklerinden anket, nitel veri toplama tekniklerinden doküman analizi ve görüşme desenlerini kullanmış ve sonuç olarak “Bağlam”, “Girdi”, “Süreç” ve “Ürün” boyutları bakımından programın yeterlik ve yetersizliklerinin var olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmacı çalışmada deneyimsel öğrenme teması altında; alan uygulamaları, öğretim elemanı yetersizliği ve sınıf içi deneyimsel öğrenme alt temalarına ulaşmıştır.

Koç (2010: 95-98) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme stillerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmaya Marmara Bölgesindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında öğrenim gören öğrencileri dahil etmiştir. Çalışmada veriler, “Kolb Öğrenme Stilleri Envanteri”ni ile toplanmış, sonuçta

katılımcıların %46,3'ü özümleyici, %26,6'sı dönüştürücü, %15,6'sı ayırt edici ve %11,5'i uyum sağlayıcı öğrenme stiline sahip olduğu görülmüş, ayrıca Spor Yöneticiliği Programlarında okuyanların %43'ünün özümleyici öğrenme stiline sahip olduğunu tespit etmiştir.

Kurtipek vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, Gazi Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programını öğrenci görüşleri kapsamında SWOT Analizi tekniği ile inelemiştir. Spor Yöneticiliği lisans programında öğrenci olan 20 kişi ile nitel araştırma deseni ile veri toplayan araştırmacılar neticede, katılımcıların önemli bir bölümünün ülkede spora olan alakanın artması ve dolayısıyla spor yöneticilerine olan gereksinimin de gün geçtikçe yükselmekte olmasının programın güçlü yanı olduğunu değerlendirdiklerini, ayrıca pratiğe dayalı ders sayısının düşük olması ve alanla ilgili devlet memuru olma konusundaki zorlukların programın zayıf yönleri olarak görüldüğünü, katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmeni olma ihtimallerini bir fırsat olarak algıladıkları, Spor Yöneticiliği Programı ile bu programlardan mezun sayısının fazla oluşunsa tehdit olduğunu değerlendirdiklerini tespit etmişlerdir.

Parlar ve Çon (2020: 3607) Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin öğrenme stilleri ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek maksadıyla 340 öğrencinin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmada veriler; Kolb'un (1999) geliştirdiği ve Evin-Gencil'in (2007) Türkçe'ye uyarladığı "Kolb Öğrenme Stilleri Envanteri-III" ile Şahin ve Danışman'ın (2017) geliştirdiği "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği" vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırma neticesinde; öğrencilerin, %14,7'si "Ayrıştırma", %40,6'ı "Değiştirme", %25'i "Özümseme" ve %19,7'si "Yerleştirme" öğrenme stiline oldukları, katılımcıların "Bilgiyi dönüştürme" puanlarıyla yaratıcı kişilik özellikleri arasında ilişki olduğunu belirlenmiştir. Araştırmacılar, Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimlere dayalı öğrenme etkinliklerinin kullanılmasının öğrencilerin yaratıcı kişilik özelliklerini geliştirebileceğini önermiştir.

Türkiye'deki Spor Yöneticiliği Programlarının müfredatlarını ABD ve Kanada'daki Spor Yöneticiliği Programlarının müfredatları ile kıyaslayan Sunay, (2018: 166) değerlendirmeye; Türkiye'den 20, Amerika Birleşik Devletleri'nden 24 ve Kanada'dan 5 üniversitenin Spor Yöneticiliği lisans programını almış ve içerik kategorileri kapsamında analiz etmiştir. Analiz yöntemi olarak "Tanımlayıcı Yaklaşım" ve "Yatay Yaklaşım" tekniği kullanan araştırmacı neticede Türkiye'deki spor yöneticiliği eğitim müfredatlarının birbirleriyle az da olsa benzeştiğini tespit

etmiş ve Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'daki kimi programların da Türkiye'deki Spor Yöneticiliği Programlarına yakınlık sergilediğini gözlemlemiştir.

2.8.2. Türkiye Dışında Yapılan Çalışmalar

Bennett vd. (2003: 61) “Spor Yönetiminde Topluma Hizmet Uygulamaları ile Öğrenci Deneyimleri” adlı araştırmasında, öğrencilerin Spor Yöneticiliği müfredatındaki hizmet öğrenme deneyimlerini tartışmayı amaçlamıştır. Araştırma katılımcıları, Amerika Birleşik Devletleri'nin güneydoğusundaki iki üniversiteden dört Spor Yöneticiliği Programına kayıtlı 157 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında katılımcılara 2001 bahar yarı yılında zorunlu olarak en az 15 saat hizmet-öğrenimi dersi verilmiş ve önceden hazırlanan 39 maddelik bir ölçme aracı, katılımcıların hizmet sürelerini tamamlanmasından sonra uygulanmıştır. Araştırma neticesinde topluma hizmet deneyimlerinin daha pasif bir gözlemsel deneyimin aksine öğrencileri aktif olarak etkilediğini göstermiştir. Ayrıca katılımcılar, spor yönetimi sınıflarında bir topluma hizmet dersi almanın birçok avantajı olduğunu, topluma hizmet deneyimlerinin sosyal etkileşim becerilerini geliştirdiğini, sosyal sorumluluk bilincini ve pratik becerileri geliştirildiğini, farklı kültürlerden gelenlerle de etkileşimi artırdığını tespit etmiştir.

Brady vd. (2018: 32) “Pratik Mükemmelleştirir: Spor Yönetiminde Pratik Deneyimsel Öğrenme” adlı çalışmasında, akademi teorisi içinde endüstri pratiğine uyum sağlamanın deneyimsel öğrenmeye yaklaşıma dayandığını bildirmiş ve spor yönetiminin, uygulamalı öğrenme deneyimleri ve saha deneyimleri yoluyla sınıfta öğrenilen becerilerin pratikte de uygulamasının paha biçilmez bir çalışma alanı olduğuna dikkat çekmiştir. Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Program müfredatlarına, pratiğe dayalı öğrenme fırsatlarından biri olan staj eğitiminin konulmasını öneren araştırmacılar; staj eğitiminde esnek akademik kredi, denetimlerinin kolaylaştırılması ve standart politika ve matbu evrakların oluşturulmasının gerekliliğini bildirmiştir.

Braunstain-Minkove ve DeLuca (2015: 12) “Spor Yöneticiliği Müfredatını Etkin Bir Şekilde Uyarlama” konulu araştırmasında, akademik programların; öğrencilerin dinamik, hızla değişen spor endüstrisindeki stajlarda ve üniversite sonrası çalışmalarda başarı sağlaması için sürekli olarak geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Nitel araştırma deseni ile yapılan çalışmada, spor yöneticiliği gibi son derece rekabetçi bir alana girmek isteyen öğrenciler için en iyi eğitim ve hazırlık deneyimini kolaylaştırmada, iç ve dış kaynakları kullanarak Spor Yöneticiliği Programındaki

müfredatın gelişim alanlarını değerlendirilmiştir. Araştırma neticesinde öğrencilerin; akademik, deneysel ve mesleki gelişim alanlarındaki hazırlıklarını arttırmak için müfredat ve ders tasarımıdaki en iyi uygulamaları, kampüs içi ve dış kaynaklarla iş birliğini dikkate alarak fakültenin yararlanabileceği bir temel sunulması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

Brown vd. (2018: 75-80) “Spor Yönetimi Stajları: Deneysel Öğrenmeyi Geliştirmeye Yönelik Öneriler” adlı çalışmasında, staj eğitiminin birçok Spor Yöneticiliği Programının önemli bir bileşeni olduğu ve spor yönetimi alanında iş arayan öğrencilere rekabet avantajı sağladığına dikkat çekmiş ve bu bağlamda Dewey'in deneysel öğrenme teorisinin bir Spor Yöneticiliği staj programına nasıl dahil edilebileceği tartışmıştır. Bu doğrultuda Spor Yöneticiliği Programlarının kilit paydaş rollerini ve sorumluluklarını tanımlamayan araştırmacı, staj sürecini iyileştirmeye yardımcı olmak için önerilerde bulunmuştur. Araştırmacı, spor yönetimi stajı için en iyi uygulama ve prosedürler hakkında daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ve araştırmanın tüm paydaşları ve staj deneyiminin tüm yönlerini içerecek şekilde genişletilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Araştırmacı, spor yönetimi staj uygulamaları üzerine yapılan çalışmaların da oldukça sınırlı olduğunu vurgulamıştır.

Chen vd. (2013: 132) sporda kariyer edinimini doğru bir şekilde yönlendirmek ve tavsiyeler sunmak için öğrencilerin ihtiyaçlarını ve isteklerini tanımlamak amacıyla yaptığı çalışmada, iki bölgesel devlet kurumundan 221 Spor Yöneticiliği Programı öğrencisinin akademik ve kariyer ilgisini araştırmışlar ve bu kapsamda katılımcılara, 43 maddeden oluşan bir ölçme aracı uygulamışlardır. Söz konusu ölçme aracında; demografik bilgi, kariyer ve spor ilgisi, spor seyirci alışkanlıkları, tercih edilen çalışma ortamı, tercih edilen bilgi/beceriler ve kendini algılama özelliklerine dair sorular bulunmaktadır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin profesyonel franchise veya üniversiteler arası atletizm için çalışmakla daha fazla ilgilendiklerini ve daha fazla iletişim ve pazarlama becerilerini öğrenmek istedikleri görülmüştür.

Cunningham vd. (2005: 42) Spor Yöneticiliği Programlarındaki staj eğitiminin öğrencilerin beklenen kariyer memnuniyeti, duyuşsal mesleki bağlılık ve mesleğe girme niyetine etkisini incelemek için yaptıkları çalışmada verileri, 71'i staj yapan ve 67'si staj yapmamış olan 138 Spor Yöneticiliği Programı öğrencisinden toplanmıştır. Araştırma sonucunda kurgulanan modelin staj yapmayan öğrenciler için çalışmadığı görülürken staj eğitimi tamamlayan öğrenciler için model çalışmıştır. Ayrıca

duygusal mesleki bağlılığın, beklenen kariyer memnuniyeti ile mesleğe girme niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Diacin (2018: 114) spor yönetimi eğitimcilerinin entegre olabileceği deneyimsel bir öğrenme fırsatını tanımlamak amacıyla yaptığı araştırmada, spor yönetimi eğitimcilerinin öğrencilerinin tesis ve risk yönetimi kavramlarını daha iyi anlamalarını sağlamak için derslerinden birine entegre edebilecekleri bir deneyimsel öğrenme fırsatını tanımlamayı amaçlamıştır. Araştırmacının ileri sürdüğü deneyimsel öğrenme etkinliğinde üç aşama bulunmaktadır. İlk aşamada öğrenciler spor aktivitesi odaklı bir tesisi ziyaret eder ve tesis müdürüyle görüşür ve yapılan görüşmede tesis, personel ve risk yönetimi ile ilgili politika ve prosedürlere odaklanılır. İkinci aşamada öğrenciler çalışanların, kullanıcı gruplarının ve/veya seyircilerin güvenliğini tehlikeye atabilecek tehlikeleri tespit etmek için tesiste bir inceleme yaparlar. Son aşamada ise katılımcılar öğrendiklerinin eleştirel bir değerlendirmesini/yansımasını oluştururlar. Araştırmacı, öğrencilere sunulan bu deneyimsel öğrenme fırsatı ile derste öğrendikleri kavramların alanda uygulama yapmasına katkı sağlanacağını öngörmektedir.

Hardin vd. (2013: 43) tarafından yapılan; “Öğrenci Tarafından İşletilen Spor Yönetimi Yardımcı Müfredat Kulübünün Geliştirilmesi ve Organizasyonu: Sporda Partnerler” adlı çalışmada, öğrencilerin uygulamalı endüstri deneyimleri ile iş gücüne girmeleri gerektiği vurgulanarak bunun spor yönetimi alanında akademi eğitimi için kritik bir bileşen olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda yapılan araştırmanın amacı, öğrenciler tarafından işletilen bir spor yönetimi yardımcı müfredat kulübünün yönetim ve organizasyonel çerçevesini belirleyerek bunun Foster ve Dollar’ın (2010) “Beş Adımlı Deneyimsel Öğrenme Modeli”ne nasıl uyduğunu, spor partnerliğinin yönetişimi, öğrenci katılımı, liderlik, fırsatlar, finansman ve yıllık faaliyetler kapsamında inceleyerek pratik uygulamalar sunmaktır. Araştırma neticesinde yardımcı bir müfredat kulübünün, “Beş Aşamalı Deneyimsel Öğrenme Modeli”nin gönüllü keşif adımına uyduğunu, çünkü bu aşamanın öğrencilere, spor endüstrisini deneyimsel öğrenme fırsatları sunarak tanıttığını ve bir yardımcı müfredat kulübünün varlığının, öğrencilerin spor endüstrisine en üst düzeyde maruz kalmasına imkân tanıdığı tespit edilmiştir.

Jackowski ve Gullion (1998: 251) “Topluma Hizmet Uygulamaları Yönetimiyle Spor Yöneticiliği Öğretimi: Vaka Çalışması” adlı araştırmasında, öğrencilerin özel sektör bağlamında yazı yazmalarını sağlayarak iş yaşamını daha iyi anlamalarını temin

etmek amacıyla "Spor Yönetiminde Yazma" isimli lisans dersini alan öğrencilere, yerel spor organizasyonları ile bir sosyal yardım programı aracılığıyla bir topluma hizmet uygulaması bileşeni yaşatmıştır. Burada araştırmanın amacı, hem öğrencilere hem de öğretim elemanlarına fayda sağlayabilecek saha deneyimleri sunmanın bir yolu olarak topluma hizmet uygulama potansiyeli ile ilgili ön gözlemler yapılmasıdır. Kurgulanan etkinlikte, sınıf öğretmenleri destek personeli olarak bulunmuş ve sınıf sunumları, öğrenci notları, ajans personeli ve öğrencilerle yapılan görüşmeler yoluyla sonuçlar değerlendirilmiştir. Araştırma neticesinde, topluma hizmet uygulamalarının öğrenmeyi geliştirdiği ve alan deneyimleri sağlayabileceği görülmüştür.

McDonagh (2014: 1) "Spor Yönetimi Mezunları ve İrlanda'da Spor Endüstrisinin Beklentileri" konulu çalışmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile spor sektörü çalışanları ile mülakatlar yapmış ve Yeni Zelanda, Avustralya ve ABD'deki yapılandırılmış üniversite yerleşimlerinin ve stajların gerekli becerileri geliştirmenin ve istihdamı güvence altına almanın anahtarı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

O'shea ve Watson (2007: 53) Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin aşırı rekabetçi bir pazarda iş aradıklarını ve sporun bir iş kolu olarak algılanması nedeniyle bu alanda rekabetin sürekli arttığına dikkat çekmiş ve öğrencilerin spor sektörüne hazır olabilmeleri için bir dizi genel ve spesifik beceri ile birlikte belirli bir derece düzeyinde yeterliklere ve endüstri deneyimlerine ihtiyaç duyduklarını bildirmiştir. Bu bağlamda, öğrencilerin istihdam edilmesinde, Spor Yöneticiliği lisans programlarının gerekli bir bileşen olması nedeniyle, programların öğrencileri bir işe yerleştirme sonuçlarını ve programların algılanan değerini öğrenci bakış açısından tanımlamak amacıyla yaptığı araştırmaya; Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerini dahil etmiş ve onları, sektöre hazırlanma sürecinde kişisel yansıtıcı uygulamalara tabi tutmuş, elde edilen yansımaları analiz ederek uygulamalar yoluyla öğretim sürecine destek vermek istemiştir. Araştırmacı, elde ettiği sonuçların müfredat geliştirme ve en iyi uygulama metodolojisi bulmak için bir çerçeve sağladığını da bildirmiştir.

Pauline ve Pauline (2008: 19) "Müşteri Temelli Deneyimsel Öğrenme Projesi ile Spor Sponsorluğu Aktivasyonunun Öğretimi" konulu araştırmasında; Spor Yöneticiliği Programlarının öğrencileri, hızla gelişen ve son derece rekabetçi spor endüstrisinde başarılı olmaya ve başarılı bir şekilde yönlendirmeye yönelik yenilikçi pedagojik stratejiler geliştirmeye odaklanması gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda araştırmacı; öğrenciler için uygulamalı bir öğrenme deneyimi sağlayabilen;

program kaynakları, araştırma olanakları, öğrenci bursları ve akademik bir program için fon fırsatları yaratabilecek müşteri tabanlı bir iş birliği çabası geliştirmek isteyen öğretim üyeleri için bir taslak ve özel öneriler sunmuş ve bu tür projelerin, öğrencilerin spor sektörüne daha fazla hazırlayacağını ve bunun yanı sıra Spor Yöneticiliği Programları ile spor endüstrisi arasındaki uyumu arttırabileceğini bildirmiştir.

Sattler (2016: 91-96) Spor Yöneticiliği eğitim programları tarafından sunulan deneyimsel öğrenme fırsatlarının genellikle müfredattaki staj eğitimi ile sınırlı olduğuna dikkat çekmiş ve diğer deneyimsel öğrenme tekniklerinin uygulanmasına dair çok az kanıt bulunduğunu bildirmiştir. Bu bağlamda, Spor Yöneticiliği eğitim programlarında uygulanan deneyimsel öğrenme tekniklerini incelemek amacıyla Foster ve Dollar'ın (2010) geliştirdiği "Beş Adımlı Deneyimsel Öğrenme Süreci" modelini kullanılarak geliştirdiği ölçme aracını, Kuzey Amerika Spor Yönetimi Derneği (NASSM) üyelerine uygulayan araştırmacı, 136 fakülteden veri toplamıştır. Araştırma neticesinde, Spor Yöneticiliği Programlarının ezici çoğunluğunun sınıf içinde ve sınıf dışında deneyimsel öğrenme tekniklerini bir şekilde kullandığı görülmüştür. Özellikle, programların büyük bir yüzdesinin hem sınıf temelli deneyimsel öğrenme hem de staj eğitimlerini kullandığı tespit edilmiştir. Bahsi geçen tekniklerin kullanım oranları yüksekken diğer taraftan gönüllü çalışmalar, seçmeli uygulamalar ve çıraklık/işbaşı eğitimi gibi tekniklerin kullanım oranlarının oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların, Spor Yöneticiliği Programlarının bilhassa öğrencilerin yerel spor organizasyonları ve işletmeleriyle etkileşime girmesine yardımcı olmasında, bir uygulama yaklaşımı olarak deneyimsel öğrenmeye yönelik olumlu tutumlar sergilediği görülmüştür.

Schneider ve Stier (2006: 36) deneyimsel öğrenme fırsatı olarak spor yönetimi saha deneyimlerine dayanan etkinliklerde faydalı sonuçların sağlanması ve hataların önlenmesi üzerine yaptığı araştırmanın sonucunda; spor yönetimi programlarının saha deneyimi bileşenlerinin spor sektörünün gelecekteki liderlerini üretmek için genel eğitim deneyiminin önemli bir unsuru olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı, saha deneyiminin türü ve içeriği ne olursa olsun yaşanmadan ve gerçek dünya deneyimini almadan başarılı olunamayacağını söylemekte ve spor yönetimi programlarından sorumlu olanların spor alanında gelecekte çalışacakların makul saha deneyimlerinin ön planda kalmasını sağlama sorumluluğu bulunduğunu belirtmiştir.

Schoepfer ve Dodds (2011: 200) staj eğitiminin Spor Yöneticiliği Programları içindeki konumunu değerlendirdikleri araştırmalarında, COSMA'nın akreditasyon standartları kapsamında staj eğitiminin müfredatlarda olmasını, programın kesinlikle deneyimsel öğrenme yaklaşımı olarak staj eğitimlerine yer vermesi gerektiğini vurgulamıştır.

Skinner ve Gilbert (2007: 125) "Spor Yöneticiliği Eğitimi: Gelecek İçin Öğretme ve Öğrenme" adlı çalışmasında yüksek kaliteli spor yöneticiliği eğitiminin sağlanması, özellikle spor yönetiminin giderek küreselleştiği, karmaşık ve talepkar hale geldiği bir dönemde, yüksek kaliteli spor yöneticilerinin yetiştirilmesinde önemli bir adım olduğuna dikkat çekmiş ve topladığı bilgilerden spor yöneticiliği eğitiminin kalitesi üzerine; öğrencilerin ve spor yönetimi eğitimcilerinin arka planı ve özellikleri, derslerin uzunluğu ve ders yapıları, program içeriği ve ders verme metotları, derslerin ölçülmesi ve prosedürlerin değerlendirilmesi, mesleki deneyimin niteliği ve uzunluğu ve farklı spor yönetimi paydaşları arasındaki ortaklıkların niteliği ve gücü konularının daha geniş bir şekilde araştırılmasını önermiştir.

West (2010: 3) tarafından tamamlanan doktora tezinde, yüz yüze ve online web tabanlı Spor Yöneticiliği eğitimini, öğrenme stilleri ve memnuniyet farklılıkları açısından karşılaştırmayı amaçlamıştır. Bu bağlamda Pennsylvania Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin öğrenme stillerini belirlemek ve karşılaştırmak isteyen araştırmacı, 2009 yılı güz döneminde 247 lisans öğrencisini çalışmaya dahil etmiştir. Çevrimiçi bir anket aracılığıyla Kolb'un Öğrenme Stili Envanteri 3.1'i kullanan araştırmacı, 101 yüz yüze ve 146 çevrimiçi eğitim alan öğrenciye ölçme aracını uygulamıştır. Neticede, öğrenme yöntemi (yüz yüze/online) ile öğrenme stili tercihinde anlamlı düzeyde bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Yüz yüze ve online öğrenen katılımcılar için dört öğrenme stilinin karşılaştırılmasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu görülmüştür. Yüz yüze ve online öğrenciler arasında derecelendirmede dört memnuniyet sorusuna verilen cevaplarda, istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. Son olarak online ders alan öğrencilerin, "Spor Yönetimi Çalışmaları" derslerinin zorluklarından ve taleplerinden önemli ölçüde daha memnun kalırken; geçmiş deneyimleriyle ilişkilendirmek ve günlük yaşamlarına uygulama açısından yüz yüze eğitim alan katılımcılara kıyasla programdaki akademik deneyimlerinin kalitesinden önemli ölçüde daha memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Williams ve Parker (2016: 54) “Bir Spor Yöneticiliği Sınıfında Deneyimsel Öğrenme ve Liderlik Gelişiminin Entegrasyonu” konulu çalışmasında, bir etkinlik yönetimi dersinde uygulanan liderlik geliştirme faaliyetlerinin etkinliğini incelemiştir. Çalışmada yöntem olarak, dersin derinlemesine analizi ile güçlü yönlerine dayalı liderlik faaliyetlerinin entegrasyonunu göstermek için bir vaka çalışması yaklaşımı seçilmiştir. Araştırma neticesinde genel olarak katılımcıların yüksek öz-yeterlik puanları elde ettiği görülmüş ve farkındalıklarında önemli artışlar tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların deneyimsel öğrenme deneyimi ve artan katılım düzeyleri hakkında olumlu algıya sahip olduğu görülmüştür.

Yiamouyiannis vd. (2013: 51-51) yaptıkları çalışmada spor yöneticiliği eğitiminde, öğrenme çıktıları ile akreditasyon sürecini değerlendirmiş ve akreditasyon süreci ve öğrenme çıktıları ile stajın öğretim programlarındaki önemine ve öğrenme çıktılarına etkisine dair bulgular elde etmişlerdir.

2.8.3. Diğer Alanlara Yönelik Çalışmalar

Uğurlu (2012: 58) deneyimsel öğrenmeye dayanan takım çalışmasını geliştirici rekreasyonel aktivitelerin, takım iklimi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmaya 3 ayrı şirketten toplam 52 çalışmanı dahil etmiş ve bunların 24’ü deney grubunda, 28’i ise kontrol grubunda tutmuştur. Daha sonra her bir grup katılımcılarına da “Takım İklimi Envanteri” uygulamıştır. Ön test-son test sonuçlarına bakıldığında, deney grubu katılımcılarında, tüm alt boyutlar için pozitif artış gözlemlenmiş, buna karşın artışın istatistikî açıdan anlamlı olmadığını görmüştür. Kontrol grubunda ise herhangi bir artış gözlenmemiştir.

Baker vd. (2012: 1) tarım eğitimi üzerine yaptıkları çalışmada, deneyimsel eğitim teorisinin tarımsal eğitim literatüründe sınırlı ilgi gördüğüne dikkat çekmişler ve Kolb’un deneyimsel öğrenme sürecini daha fazla inceleyerek ortaöğretim tarımsal eğitiminde, deneyimsel öğrenme teorisinin (ELT) etkilerini bulmaya çalışmışlardır. Sonuç olarak, deneyimsel öğrenmenin meta-bilişsel becerileri geliştirdiği ve hedefe yönelik bir yöntem olarak değerlendirilebileceği, bu süreçte öğrencilere deneyimler sağlarken tarım eğitimcilerinin hazır bulunuşluklarının olması gerektiğini bildirmiş ve deneyimsel öğrenmenin rolünü daha bilinçli olarak içermesi için orta tarımsal eğitim için kapsamlı bir model önerilmiştir.

Carpenter (2014: 114) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Lisansüstü programlarda uygulanan deneyimsel öğrenme tekniklerini incelediği araştırmasına, 49 farklı programı dahil etmiş ve kullanılan deneyimsel öğrenme tekniklerinin türlerini belirlemiştir. Bu kapsamda 12 kişiyle mülakat yapılan araştırma neticesinde, uygulanan deneyimsel öğrenme tekniklerinin bazılarının: gerçek dünyadaki bir yönetim veya politika sorununu çözme, kar amacı gütmeyen bir kuruluşa danışmanlık yapma, teoriyi kar amacı gütmeyen bir kuruluşa uygulama, kâr amacı gütmeyen bir kuruluş için proje tasarlama, belirli bir hizmet veya program için bir proje geliştirme, derste incelenen yöntemlerden birini gerçek bir karara uygulama, kâr amacı gütmeyen bir kuruluşla çalışma, rol yapma, politika simülasyonuna katılma, kâr amacı gütmeyen bir kurum lideriyle görüşme, senaryo yöntemi ile bir vaka geliştirme gibi etkinlikler olduğunu tespit etmiştir.

Hendricks (1994) "Deneyimsel Eğitimde Değerlendirmenin Geliştirilmesi" isim çalışmasında değerlendiriciler ve uygulayıcıların eğitimsel değerlendirmede yenilikçi ve pratik yaklaşımlarla deneyimsel eğitimin geleceğini iyileştirmeye çalıştığını ve bu alanda yapılması gereken çok şey olduğunu bildirmiş ve yeni değerlendirme yöntemlerinin önemine dikkat çekmiştir. Ayrıca değerlendirmede sürekli iyileştirmeler yapılmasının bu hedefe ulaşılmasına yardımcı olacağını söylemiştir.

Katula ve Threnhauser (1999: 238) lisans programları müfredatlarında deneyimsel eğitim konulu çalışmasında, günümüzde yükseköğretimdeki en önemli eğilimlerden birinin "Genişletilmiş sınıfa" geçiş olduğuna dikkat çekmiş ve bunu genellikle "Deneyimsel eğitim" olarak adlandırılan işbirlikli eğitim, staj, yurtdışında eğitim ve topluma hizmet gibi etkinlikler olduğunu ve bu yöntemlerin öğrencilere sınıftaki kavramları, uygulamada ve öğrenme sürecinde tamamlayıcı olarak görev yaptığını bildirmiştir.

Penny vd. (2012: 1-8) yükseköğretim programlarında deneyimsel öğrenmeyi açıklamak amacıyla Senato Öğrenme ve Öğretme Komitesi'nin himayesinde yaptığı araştırmada, çok çeşitli disiplinleri temsil eden fakülteler tarafından Toronto, Ontario, Kanada'daki Ryerson Üniversitesi'nden veriler toplayarak bir model geliştirmişlerdir. Modelde, lisans deneyiminde dönüşümsel entelektüel büyümeyi teşvik etmek için deneyimsel öğrenmenin uygulama, analiz, değerlendirme ve yaratıcılığı dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda, bilgiyi aktarmak için geleneksel sınıf ve ders formatlarının artık akademik ortamlarda kullanılan tek pedagojik yaklaşım olmaması

gerektiğine, bilişsel, duyuşsal, psikomotor ve ruhsal öğrenme yollarının kullanımını teşvik eden deneyimsel öğrenme fırsatlarının yeni bin yıldaki öğrencileri daha iyi yansıtacağına ve geleneksel öğrenme yöntemlerinin öğrencilerin gelecekteki mesleği ile ilgili gerçek dünya sorunlarını analiz ederken, değerlendirirken ve çözerken problem yaratacağına dikkat çekilmiştir. Bu bağlamda öğrenmeye aktif katılımı, derslere bir eklenti olarak ders dışı veya isteğe bağlı bir deneyim olarak kabul görmekten ziyade, öğrenme sürecinin önemli bir bileşeni olarak görülmesi gerektiğini söyleyen araştırmacı; Ryerson Deneyimsel Öğrenme Modeli'nin yükseköğretimde deneyimsel öğrenme anlayışını ve kullanımını geliştirmek için müfredat, iklim ve toplum kavramlarını içerdiğini, modeldeki bu kritik bileşenlerin kesişiminin dikkate alınarak derslerde deneysel öğrenme etkinlikleri oluşturulmasının, organize edilmesinin ve uygulanmasının fakülte ve öğrenciler için bir fırsat sunacağını bildirmiştir.

Shin vd. (2015: 591) yaptıkları araştırmada aktif bir öğrenme programının son sınıf öğrencilerinin yeterliği üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Aktif öğrenme stratejileri, öğrencilerin istenen hemşirelik yeterliğini elde etmelerine yardımcı olmak için kullanılmış ancak etkinlikleri sistematik olarak incelenmemiştir. 2010 yılında 73 ve 2013 yılında 74 olmak üzere mezuniyete yakın toplam 147 kıdemli hemşirelik öğrencisi bu çalışmaya katılmıştır. Araştırmada geleneksel ve deneyimsel öğrenme tekniklerinin kullanıldığı iki farklı grup üzerinde ön test ve son test ölçümleri yapılmıştır. Sonuçlar, aktif öğrenme stratejilerinin lisans öğrencilerinin yetkinlik kazanmasına yardımcı olduğunu göstermiştir.

Wurdinger ve Allison (2017: 15) “Fakülte Algıları ve Yükseköğretimde Deneyimsel Öğrenme Kullanımı” konulu çalışmasında, deneyimsel öğrenmenin öğrenciler arasında popüler olduğunu, çünkü daha zevkli kabul edildiğini ve didaktik yaklaşımlara kıyasla daha derin öğrenmeye yol açtığını bildirmekte; işverenlerin de deneyimsel öğrenme hikayesi olan adayları tercih ettiğine dikkat çekmekte ancak öğretim kurumlarında deneyimsel öğrenmenin kullanımının sınırlı kaldığını söylemektedir. Bu bağlamda araştırmacı ABD'deki fakültelerin lisans öğretiminde deneyimsel öğrenme tekniklerini kullanımları ile ilgili görüşlerini incelemiştir. Bulgular, deneyimsel yaklaşımların kullanılmasında baskın engellerin sınıf yapısı, sınıf büyüklüğü, yeterli zaman, tüm müfredatı kapsamanın zorluğu ve fakülte direnci olduğunu göstermiştir.

Yates vd. (2015: 1-23) yaptıkları çalışmada, Kanada Üniversitesinde deneyimsel değerlendirme yöntemlerinden ne ölçüde yararlandığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacılar deneyimsel öğrenmenin; hizmet öğrenme, probleme dayalı öğrenme ve aktif öğrenme, sorgulamaya dayalı öğrenme ve vaka çalışmaları gibi teknikleri içerdiğini bildirmiştir. Bu bağlamda araştırma kapsamında geliştirilen çevrimiçi bir anket sayesinde veriler toplanmış ve sonuçta katılımcıların ölçme yöntemi olarak; bülten, vaka bazlı sınav, proje raporu ve sunum tekniklerini kullandıkları tespit edilmiştir.

2.9. Literatür Taramasının Sonucu

Spor örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde bilgi, beceri ve yeterlik sahibi profesyonellere ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla spor yönetimi alanında beceri sahibi spor yöneticisi kaynağına duyulan gereksinime bir karşılık olarak spor yöneticiliği eğitimi yükseköğretim düzeyinde başta Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm dünyada yaygınlaşmıştır. Bilhassa Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye, bu alanda en çok akademik programın bulunduğu ülkelerdir (Sunay, 2018: 170). Spor Yöneticiliği Programlarının niceliksel olarak artış göstermesi, nitelik sorununu beraberinde getirmiş ve mezun edilen yönetici adaylarının bilgi, beceri ve yeterlikleri; istihdam, sektörel beklentilerin karşılanması ve spor sektörüne yön verilmesi açısından belirleyici olmuştur. Sonuçta, Spor Yöneticiliği Programlarının iş dünyasının taleplerine cevap verebilecek beceri ve yeterlikte insan kaynaklarını yetiştirebilmesi ve programların da buna uygun yeterliklere sahip olup olmaması önemli bir husustur.

Literatürdeki çalışmalar, öğrenme yaklaşımları arasında deneyimsel öğrenme kuramının mesleki becerilerin kazandırılmasında ve bunların kalıcı olmasında işlevsel bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Nitekim, bilhassa yükseköğretimde deneyimlere dayalı eğitimin gerekliliği bilim insanlarınca vurgulanmakta ve bu konuda eksiklikler olduğuna dikkat çekilmektedir (Hesser, 1995: 33; Coker ve Porter, 2015: 67; Wurdinger ve Allison, 2017: 22; Uğurlu vd., 2015: 27; Kolb, 2015: 4-5; Cantor, 1995: 4-12). Spor Yöneticiliği eğitimi açısından incelendiğindeyse literatür, deneyimsel öğrenmenin bu alan için vazgeçilmez ve yararlanması gereken bir öğrenme-öğretme yaklaşımı olduğu konusunda hemfikirdir (DeLuca ve Braunstein-Minkove, 2016: 1-12; Gündoğdu ve Sunay, 2006: 59; Moorman, 2004:19-24; O'shea

ve Watson, 2007: 64; Schneider ve Stier, 2006: 36-42; Stier, 2002: 8-9; Sunay, 1998: 63; Sutton, 1989: 20-24; Yetim ve Şenel, 2001; Young ve Baker, 2004: 22-24).

Spor Yöneticiliği Programları ve öğrencileri üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, ilginin genelde deneysel öğrenme tekniklerinin öğrenciler üzerinde meydana getirdiği değişim ve gelişimlere odaklanıldığı anlaşılmaktadır (Dees ve Hall, 2012: 75-76; Bennet vd., 2003: 61; Ratten, 2018: 131; Williams ve Parker, 2016: 54). Oysaki, dünyada uluslararası düzeyde Spor Yöneticiliği Programlarını akredite etmekte olan Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonu (COSMA), Spor Yöneticiliği Programlarında deneysel öğrenmeyi içselleştirmesi gerekliliğine odaklanmaktadır (COSMA, 2016: 6). Kaldı ki Türkiye’de de Spor Yöneticiliği Programlarını akredite etme yetkisi bulunan Spor Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulunun da (SPORAK) değerlendirme ilkelerinde beceri gelişimi ön plandadır (SBD, 2020c). Yapılan literatür taramasının sonucunda, Dünyada ve Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarında akademik faaliyetlerini sürdüren Spor Yöneticiliği eğitim programlarının, deneysel öğrenme yaklaşımından yararlanma durumu bakımından yeterliklerini ölçen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu hususun, araştırmanın orijinalliğini ortaya koyduğu gibi gelecekte konu ile alakalı yapılacak çalışmalara da farklı bir boyut kazandıracığı değerlendirilmekte, çalışmanın özellikle Spor Yöneticiliği Programlarındaki öğrenme-öğretme faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasında bir yol haritası olabileceği düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma modeli, araştırma süreci, araştırma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler detaylı bir şekilde sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada; Spor Yöneticiliği lisans programlarının, deneysel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından, yeterliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Eğitim programlarının başarıya ortaya koymasında, öğrenenlerin hedeflere ulaşması gerekmekte ancak bu tamamıyla mümkün olmayabilmektedir. Bu sebeple bir programın uygulanması neticesinde, yetersiz olan ya da işlemeyen faktörlerin var olma durumunun ve sorunların hangi faktörlerden kaynaklandığının belirlenmesi gerekmektedir. Program değerlendirilmede, eğitim programının etkililiği hakkında; veri toplanması, bunların belirli ölçütlerle karşılaştırılıp yorumlanması ve etkililiğine ilişkin karar verme aşamaları söz konusudur (Demirel, 2020: 188). Bu bağlamda araştırma, nicel ve nitel veri toplama yöntemleri (Karma) birlikte kullanılarak tasarlanmıştır.

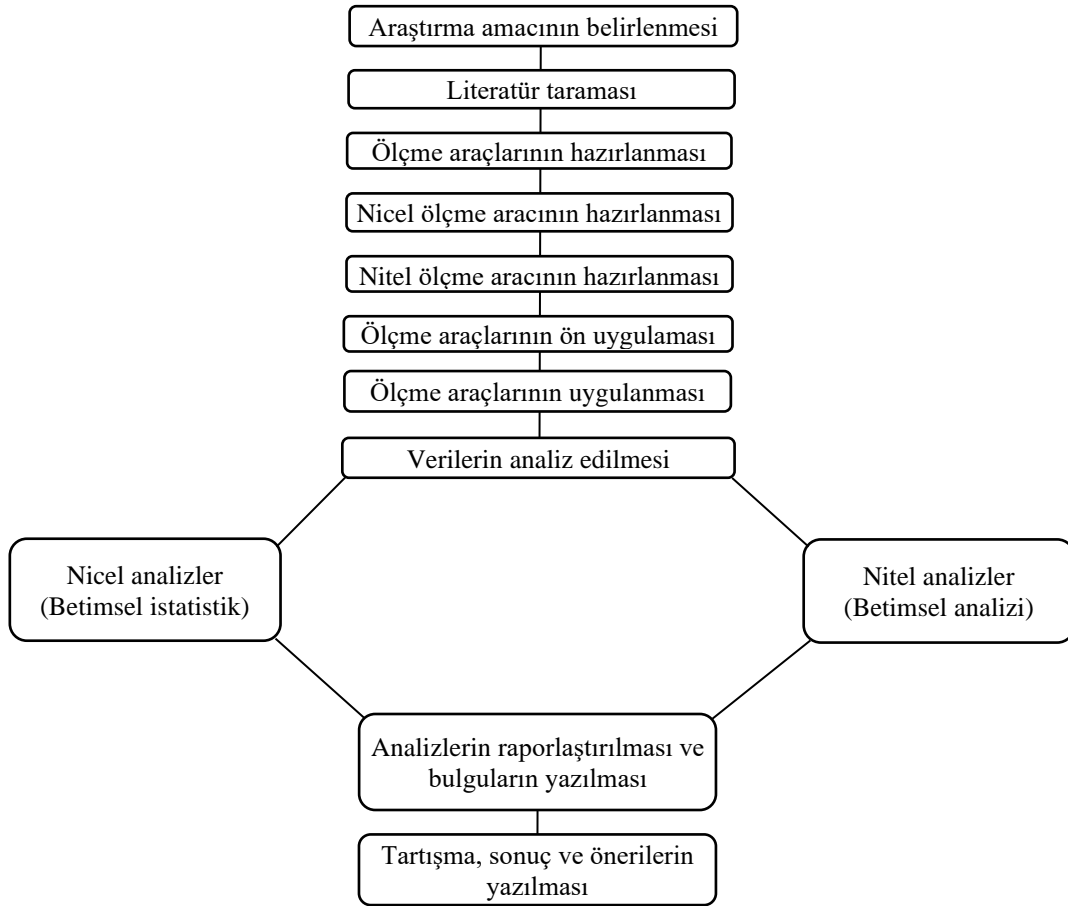
Karma yöntem araştırmaları, nicel ve nitel araştırma yöntem, teknik ve yaklaşımlarının araştırma içerisinde birleştirilmesidir ve bu yöntemde tek bir temel konu üzerinde veri toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanması söz konusudur (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004: 14; Lecch ve Onwuegbuzie, 2009: 265). Karma araştırma yöntemi sayesinde ölçme araçlarının zayıf ve güçlü yanları birbirini tamamlamakta, geçerlik ve güvenilirlik de artmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 25).

Araştırma, karma araştırma yöntemlerinden “Çeşitleme” deseniyle tasarlanmıştır. Bu desende veriler, ayrı ayrı toplanarak analiz edilmekte ve verilerin çeşitlendirilmesi, bütünleştirilmesi ve yorumlanması söz konusu olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 326). Bu doğrultuda araştırmanın nicel bölümünde tarama modelinden yararlanılmıştır. Karasar (2009: 77) tarama tarama modeli için “Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleri.” tanımında bulunmaktadır. Araştırmanın nitel bölümü, durum çalışması modelinde olup “Çoklu durum çalışması” deseni benimsenmiştir. Durum çalışmalarında ana husus; bir ve birden daha fazla durumun derinlemesine

araştırılmasıdır. Durum çalışmalarında, bir durumla ilgili faktörler bütün olarak araştırılmakta ve değerlendirilen durumun ilgili faktörlerden ne şekilde etkilendiği ve durumun ilgili faktörleri ne şekilde etkilediği üstüne odaklanılmaktadır (Şimşek ve Yıldırım, 2018: 77). Bu desende toplanan verilerin genellenmesi söz konusu olmadığından veriler kendi içinde değerlendirilmekte ve buna göre raporlanmaktadır (Yin, 2003: 40).

2.2. Araştırma Süreci

Araştırmada kullanılan nicel ve nitel veri toplama araçları 2018-19 ve 2019-20 akademik yıllarında uygulanmıştır. Veri toplama süreci öncesince, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan araştırmada kullanılacak ölçme araçlarına ilişkin gerekli onaylar alınmış, verilerin toplanacağı akademik birim ve kişilerden de izinler alınarak ölçme araçları; anket, yüz yüze görüşme ve odak grup görüşmesi teknikleriyle uygulanmıştır. Araştırma sürecinde izlenen yol haritası Şekil 2.1’de sunulmuştur.



Şekil 2.1. Araştırma süreci

3.2. Araştırma Grubu

3.2.1. Nicel Boyuttaki Katılımcılar

Araştırmanın nicel boyutuna, küme ve ölçüt örnekleme teknikleriyle belirlenen Türkiye Cumhuriyeti Yükseköğretim Kuruluna bağlı 7 coğrafi bölgeden ikişer üniversitenin Spor Bilimleri Fakültesi/Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesindeki Spor Yöneticiliği lisans programları dahil edilmiş olup, bu boyutta programların son sınıf öğrencilerinin görüşlerine anket tekniği ile başvurulmuştur.

Araştırmaya dahil edilen Spor Yöneticiliği Programlarının belirlenmesindeyse coğrafi bölge (7 coğrafi bölge), programın bulunduğu şehrin büyüklüğü ve programın açılış tarihi (en az 2 dönem mezun verme) ölçütleri dikkate alınmıştır. Çalışmaya dahil edilen programlara ilişkin bilgiler Tablo 2.1’de sunulmuştur.

Tablo 2.1. Araştırmanın nicel boyutundaki örneklem grubuna ilişkin bilgiler

Coğrafi Bölge	Üniversite	Türü	Program Açılış Yılı
Akdeniz	Çukurova	Fakülte	2004
	Hatay Mustafa Kemal	Yüksekokul	2009
Doğu Anadolu	Atatürk	Fakülte	2009
	Fırat	Fakülte	2006
Ege	Manisa Celal Bayar	Fakülte	1997
	Muğla Sıtkı Koçman	Fakülte	2003
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep	Fakülte	2010
	Batman	Yüksekokul	2012
İç Anadolu	Ankara	Fakülte	2000
	Kırıkkale	Fakülte	2001
Karadeniz	Ondokuz Mayıs	Fakülte	2009
	Ordu	Yüksekokul	2010
Marmara	Sakarya Uygulamalı Bilimler	Fakülte	2002
	Kocaeli	Fakülte	1998

Araştırmanın nicel boyutunda 722 Spor Yöneticiliği Programı son sınıf öğrencisinden görüş alınmış, hatalı ve eksik doldurulan anket formları çalışmadan çıkarılarak 668 form değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma katılımcılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.2’de bulunmaktadır.

Tablo 2.2. Araştırmanın nicel boyutundaki katılımcılara ilişkin bilgiler

Değişkenler	Gruplar	n	Oran (%)
Üniversite	Ankara	49	7,3
	Atatürk	55	8,2
	Batman	37	5,5
	Çukurova	39	5,8
	Fırat	41	6,1
	Gaziantep	47	7,0
	Hatay Mustafa Kemal	46	6,9
	Kırıkkale	48	7,2
	Kocaeli	44	6,6
	Manisa Celal Bayar	64	9,6
	Muğla Sıtkı Koçman	39	5,8
	Ondokuz Mayıs	41	6,1
	Ordu	55	8,2
Sakarya Uygulamalı Bilimler	63	9,4	
Cinsiyet	Kadın	236	35,3
	Erkek	432	64,7
Programın Öğrenci Alım Türü	Merkezi Sınav	166	24,9
	Özel Yetenek Sınavı	502	75,1
Öğrenim Türü	Birinci Öğretim	438	65,4
	İkinci Öğretim	230	34,4
	Toplam	668	100

3.2.2. Nitel Boyuttaki Katılımcılar

Araştırmanın nitel boyutundaki katılımcılar, “Amaçlı örneklem” çeşitlerinden “Ölçüt örneklem” tekniğiyle belirlenmiştir. Bu teknikteki temel bakış açısı, araştırma öncesinde tayin edilen ölçütleri sağlayan tüm durumların ele alınmasıdır. Burada bahsi geçen ölçüt(ler) araştırmacılarca oluşturulabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 122). Araştırmanın bu boyutundaki katılımcıların belirlenmesinde kullanılan ölçütler ve katılımcı sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.3’te sunulmuştur.

Tablo 2.3. Görüşme yapılan katılımcıların belirlenmesinde dikkate alınan ölçütler

Katılımcı Türü	Ölçütler Türü	Ölçüt Kriteri	n
Program Yöneticileri	Unvan/Görev Türü	Bölüm Bşk. ya da Bölüm Bşk. Yrd.	7
Meslek Öğretim Elemanları	Unvan/Deneyim	Öğretim üyesi	7
Mezunlar	Mezuniyet Yılı	2019-2020	14
Öğrenciler	Cinsiyet/Sınıf	Kadın-Erkek/Son sınıf	61
Toplam			89

Araştırmanın nitel boyutunda değerlendirmeye alınan programlar, aynı zamanda araştırmanın nicel boyutunda değerlendirmeye alınan programlar arasındaki her bir coğrafi bölgeden bir program olmak üzere araştırma ölçütleri çerçevesinde

belirlenmiştir. Buna göre Tablo 2.4'te yüz yüze bireysel görüşme yapılan program yöneticisi ve meslek öğretim elemanlarına dair bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.4. Yüz yüze bireysel görüşme yapılan Spor Yöneticiliği Program yöneticisi ve meslek öğretim elemanlarında ilişkin bilgiler

Üniversite	Katılımcı Rumuzu	Görevi
Ankara	ANÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	ANÖ2	
Atatürk	ATÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	ATÖ2	
Çukurova	ÇUÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	ÇUÖ2	
Gaziantep	GZÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	GZÖ2	
Manisa Celal Bayar	CEÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	CEÖ2	
Ondokuz Mayıs	ONÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	ONÖ2	
Sakarya Uygulamalı Bilimler	SAÖ1	Meslek Öğretim Elemanı/Program Yöneticisi
	SAÖ2	

Tablo 2.5'te uzaktan erişim yöntemi ile bireysel görüşme yapılan katılımcılara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.5. Uzaktan erişim yöntemi ile bireysel görüşme yapılan Spor Yöneticiliği Programı mezunu olan katılımcılara ilişkin bilgiler

Üniversite	Katılımcı Rumuzu	Cinsiyet	Mezuniyet Yılı
Ankara	ANM1	Kadın	2020
	ANM2	Kadın	2020
Atatürk	ATM1	Erkek	2020
	ATM2	Erkek	2020
Çukurova	ÇUM1	Kadın	2020
	ÇUM2	Erkek	2020
Gaziantep	GZM1	Kadın	2020
	GZM2	Erkek	2020
Manisa Celal Bayar	CEM1	Kadın	2020
	CEM2	Erkek	2020
Ondokuz Mayıs	ONM1	Erkek	2020
	ONM2	Erkek	2020
Sakarya Uygulamalı Bilimler	SAM1	Kadın	2020
	SAM2	Erkek	2020

Tablo 2.6’da, gerçekleştirilen yüz yüze yapılan odak grup görüşmelerine katılım sağlayan kişilere ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Tablo 2.6. Odak grup görüşmesi katılımcılarına ilişkin bilgiler

Üniversite	Görüşme Rumuzu	n	Sınıf	Cinsiyet Dağılımı
Ankara	ANO	7	4	3 K / 5 E
Atatürk	ATO	8	4	3 K / 4 E
Çukurova	ÇUO	8	4	4 K / 6 E
Gaziantep	GZO	10	4	3 K / 4 E
Manisa Celal Bayar	CEO	12	4	7 K / 5 E
Ondokuz Mayıs	ONO	8	4	2 K / 5 E
Sakarya Uygulamalı Bilimler	SAO	8	4	4 K / 4 E

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Nicel Verilerin Toplanması

Çalışmanın amacı doğrultusunda, Spor Yöneticiliği Programı dördüncü sınıf öğrencilerinden veri toplanması amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ve “Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği-SYPDÖYÖ” kullanılmıştır.

3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının geliştirdiği kişisel bilgi formu aracılığıyla, Spor Yöneticiliği Programı dördüncü sınıf öğrencilerinden bilgi toplanması hedeflenmiştir. Söz konusu formda katılımcıların; cinsiyet, yaş, öğrenim türü (I. ya da II. öğretim) ve programın öğrenci alım şekli (merkezi yerleştirme, özel yetenek sınavı) durumları ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.3.1.2. Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği

Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırma kapsamında geliştirilen “Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği-SYPDÖYÖ” kullanılmıştır. Söz konusu ölçme aracın; “Sektör İş Birliği”, “Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri”, “Staj Eğitimi”, “Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri”, “Fiziki Çevre”, “Rehberlik Hizmetleri” ve “Deneyimsel öğrenme Çıktısı” olmak üzere 7 alt boyuttaki toplam 26 maddeden medyana gelmektedir. Likert tipindeki ölçme aracındaki maddelere katılım 1 (en düşük) ile 5 (en yüksek) puan arasında değer alabilmektedir. Ölçme aracı, her bir boyuttan elde edilen puanların aritmetik ortalamalarına göre

yorumlanmaktadır. Buna göre ölçme aracındaki her bir boyuttan elde edilen: 1-2,33 puan aralığı “Yetersiz”, 2,34-3,66 puan aralığı “Kısmen yeterli”, 3,67-5,00 puan aralığı “Yeterli” olarak yorumlanmaktadır.

Araştırmaya katılan 668 öğrenciden toplanan veriler neticesinde, ölçme aracının 7 faktörlü yapıyı yansıtmadığını kontrol etmek amacıyla uyum değerlerine bakılmıştır. Maddelere ait faktör yükleri 0,58 ile 0,76 arasında olup; uyum skorlarının ise ($\chi^2/sd=2,19$; RMSEA=0,042; CFI=0,94; NFI=0,90; AGFI=0,91; GFI=0,93) kabul edilebilir seviyede olduğu anlaşılmıştır (Brown, 2006: 87; Hooper vd., 2008: 58; Tabachnick ve Fidel, 2001: 702).

Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin madde adeti ile güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha); beş maddeden oluşan “Sektör İş Birliği” alt faktörü için 0,83, üç maddeden oluşan “Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri” alt boyutu için 0,71, dört maddeden oluşan “Staj Eğitimi” alt boyutu için 0,76, üç maddeden oluşan “Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri” alt boyutu için 0,69, dört maddeden oluşan “Fiziki Çevre” alt boyutu için 0,75, üç maddeden oluşan “Rehberlik Hizmetleri” alt boyutu için 0,69 ve dört maddeden oluşan “Deneyimsel Öğrenme Çıktısı” alt boyutu için 0,77 ve toplam ölçek için 0,89 olarak hesaplanmıştır (Nunnally, 1978: 245).

3.3.1.2.1. Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Araştırmanın nicel verilerinin toplanmasında yararlanılan “Spor Yöneticiliği Programları Deneyimsel Öğrenme Yeterlik Ölçeği-SYPDÖYÖ)”nin geliştirilme aşamasından önce, ölçme aracının kavramsal bir temele dayandırılması ve araştırmanın amacına ulaşabilmesi gayesiyle, Türkiye içinde ve dışında, Spor Yöneticiliği Programlarının yeterliğinin değerlendirilmesi ve programlarda kullanılan deneyimsel öğrenme yöntemleri/teknikleri ile ilgili literatürdeki çalışmalar incelenerek, hazırlanacak madde havuzu için çerçeve belirlenmek istenmiştir. Bu bağlamda, Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimsel öğrenme yaklaşımı kapsamında literatürde değerlendirilen konular Tablo 2.7’de verilmiştir.

Tablo 2.7. Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimsel öğrenme ile ilgili yapılan araştırmalarda dikkate alınan bazı boyutlar

	Gönüllü çalışmalar	Staj Eğitimi	İşbaşı eğitimi	Sınıf içi öğrenme	Sınıf dışı öğrenme	Okul içi aktiviteler	Araştırma projeleri	Aktif öğrenme	Rehberlik	Topluma hizmet uyg.	Alan çalışması	Öğrenci etkinlikleri	Yurt dışı eğitim	Partnerlerle iş birliği
Sattler (2016)	x	x	x	x		x				x				
Foster ve Dollar (2010)	x	x	x	x		x								
Schneider ve Stier (2006)		x	x				x							
Kandaz-Gelen (2016)		x		x	x									x
Bill (2009)								x						
Southall vd. (2003)					x									
Brady vd. (2018)	x	x	x	x										
Brown vd. (2018)		x	x						x					
Bennett vd. (2003)		x								x	x			
Braunstein-Minkove ve DeLuca (2015)			x									x	x	
Bemiller ve Pate (2018)	x			x					x					x
Stier (2002)		x	x						x		x			
Charlton (2007)										x				
Stier (2013)			x						x					
Hardin vd. (2013)														x
Pauline ve Pauline (2008)			x				x				x			
Williams ve Parker (2016)					x							x		

Yapılan literatür taraması neticesinde; araştırmacıların, Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimsel öğrenme yaklaşımının kullanımıyla ilgili dikkat çektiği konular, ele alınan boyutlar ve yapılan araştırmaların sonuç ve önerileri incelenerek 62 ifadeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur.

3.3.1.2.1.1. Ölçeğin Geçerlik Analizi

Kapsam Geçerliği; Geçerlik, ölçülmesi istenen bir özelliğin ne kadar doğru ölçtüğüyle alakalıdır ve ölçme aracını meydana getiren her bir maddenin nicel ve nitel açıdan ölçme yeterliğini belirler. Bu sebeple geliştirilmek istenen ölçme aracı yer alması planlanan maddelerin belirlenmesinde ilk olarak “Lawshe Tekniği” kullanılmış ve bu kapsamda uzman görüşleri alınmıştır (Büyüköztürk, 2017: 179-180). İlk aşamada hazırlanan 62 maddeden oluşan havuz; spor bilimleri alanından konuya hakim 5 akademisyen, eğitim bilimleri alanından 2 akademisyen ve maddelerin anlaşılabilirliğine ilişkin Türk dili alanından 2 akademisyence değerlendirilmiştir. Elde edilen geri dönüşlere göre, her maddenin Kapsam Geçerliği Oranları (KGO) bulunmuştur. KGO, bir maddeye ilişkin “Gerekli” görüşünü kullanan uzman sayısının,

toplam katılım gösteren uzman sayısının yarısına olan oranının 1 puan eksiğidir. Buna göre, 9 uzmanca değerlendirilen maddelerin anlamlı düzeyde (0,05) olabilmesi için KGO'nun 0,75 ve üstü olması şarttır (Lawshe, 1975: 563-575). Buna göre madde havuzuna ilişkin hesaplanan kapsam geçerlik oranları Tablo 2.8'de sunulmuştur.

Tablo 2.8. Uzman görüşleri neticesinde hesaplanan kapsam geçerliği oranları

No	Gerekli	Yararlı /yetersiz	Gereksiz	Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO)	No	Gerekli	Yararlı /yetersiz	Gereksiz	Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO)
Madde 1	8	0	1	0,78	Madde 32	9	0	0	0,78
Madde 2	9	0	0	1	Madde 33	9	0	0	1
Madde 3	9	0	0	1	Madde 34	8	1	0	0,78
Madde 4	8	0	1	0,78	Madde 35	9	0	0	0,78
Madde 5	6	2	1	0,33	Madde 36	6	1	2	0,33
Madde 6	8	1	0	0,78	Madde 37	8	0	1	1
Madde 7	8	0	1	0,78	Madde 38	9	0	0	0,78
Madde 8	8	0	1	0,78	Madde 39	8	0	1	0,78
Madde 9	6	0	3	1	Madde 40	7	0	2	0,56
Madde 10	8	0	1	1	Madde 41	7	1	1	0,56
Madde 11	7	1	0	0,56	Madde 42	8	1	0	0,78
Madde 12	8	0	1	0,78	Madde 43	8	1	0	0,78
Madde 13	9	0	0	0,78	Madde 44	9	0	0	0,78
Madde 14	9	0	0	1	Madde 45	9	0	0	0,78
Madde 15	7	1	1	0,56	Madde 46	9	0	0	0,78
Madde 16	9	0	0	0,78	Madde 47	9	0	0	0,78
Madde 17	5	1	3	0,11	Madde 48	8	0	1	0,78
Madde 18	9	0	0	1	Madde 49	6	1	2	0,33
Madde 19	9	0	0	1	Madde 50	6	2	1	0,33
Madde 20	8	1	0	0,78	Madde 51	8	0	1	1
Madde 21	8	0	1	1	Madde 52	9	0	0	0,78
Madde 22	9	0	0	1	Madde 53	7	1	1	0,56
Madde 23	8	1	0	1	Madde 54	9	0	0	1
Madde 24	8	1	0	1	Madde 55	8	0	1	0,78
Madde 25	8	1	0	0,78	Madde 56	8	1	0	1
Madde 26	7	0	2	0,56	Madde 57	8	0	0	1
Madde 27	9	0	0	0,78	Madde 58	8	0	0	0,78
Madde 28	7	0	2	0,56	Madde 59	8	0	1	1
Madde 29	8	1	0	0,78	Madde 60	8	1	0	0,11
Madde 30	8	0	1	1	Madde 61	5	1	2	0,78
Madde 31	8	1	0	0,78	Madde 62	8	1	0	0,56
Uygun bulunan maddelerin KGO puan ortalaması									0,87

Uzman görüşleri dikkate alınarak oluşturulan KGO tablosu, madde havuzundan çıkarılması gerekli maddeleri sunmaktadır. Tablo 2.8'e göre; 5, 11, 15, 17, 26, 28, 36, 40, 41, 49, 50, 53, 60 ve 62. maddelerin KGO değeri 0,75'in altında olduğundan pilot çalışmadan çıkarılmıştır. Sonuçta, pilot çalışma için 48 maddeden oluşan taslak form ortaya çıkmıştır. Geliştirilen pilot uygulama formu, kolayda örnekleme tekniği ile Karadeniz bölgesinden belirlenen; Düzce, Hitit, Karabük, Ondokuz Mayıs, Ordu, Recep Tayyip Erdoğan ve Trabzon Üniversitelerindeki Spor Bilimleri Fakültesi/Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu bünyesinde bulunan 7 farklı Spor Yöneticiliği

Programının 4'üncü sınıf öğrencilerine 2018/19 akademik yılı bahar dönemi ortasında uygulanmış ve toplanan verilerin geçerlik ve güvenirlik çalışmasına devam edilmiştir.

Yapı Geçerliği; Yapı geçerliği, ölçülecek özellikler bağlamında soyut olan yapının (örneğin bir boyutun) doğru olarak ölçülme derecesidir. Başka bir ifadeyle, belirli bir boyutu ölçmek için oluşturulan soruların ölçülmek istenen özelliği ne kadar iyi ölçtüğü yapı geçerliğini ortaya koymaktadır (Büyüköztürk, 2017: 180). Buna göre, araştırmadaki nicel ölçme aracı geliştirilirken yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi teknikleri kullanılmıştır. Bu aşamaya geçmeden önce, mevcut verilerde kayıp değerler ile birlikte uç değerlerinin çok olup olmadığına bakılmış ve veri setinin yapılacak analizler için uygunluk gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca veri setinin, faktör analizlerine uygunluğuna ilişkin olarak karar vermede; verilerin normallik varsayımı, örneklem büyüklüğü ve çok değişkenli normallik değerlerine bakılmıştır. İlk olarak verilerin normallik varsayımı sınamak için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir.

Tablo 2.9. Çarpıklık ve Basıklık değerleri

	Sonuç	Standart Hata
Çarpıklık	-0,283	0,117
Basıklık	-0,330	0,233

Tablo 2.9'a göre, bulunan çarpıklık (-0.283) ve basıklık (-0,330) katsayıları +1.00 ile -1.00 arasında olduğundan (Tabachnick ve Fidell, 2013: 79) dağılımlar normal olarak kabul edilmektedir.

Tablo 2.10. KMO ve Bartlett's Küresellik Testi sonuçları

Kaiser Meyer-Olkin	Bartlett'in Küresellik Testi		
	Approx. Chi-Square	Df.	Sig.
0,95	11,249,093	1128	0,000

Örneklem büyüklüğünün yeterliğine ilişkin olarak, Kaiser Meyer-Olkin değeri 0,95'tir . Bu değer 0,90 üzerinde olması "Mükemmel" olarak yorumlanabilmektedir (Leech vd., 2005: 56). Bartlett's değerine bakıldığında (11,249.093, $p < 0,001$) çok değişkenli normalliğin sağlandığı söylenebilir. Varsayımların sağlanması nedeniyle verilerin faktör analizi için uygunluk standartlarında olduğu değerlendirilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi; Bir ölçekte bulunan maddelerin kaç ve hangi alt boyutlarda toplanabileceğine açımlayıcı faktör analizi ile karar verilmektedir (Seçer,

2015: 126). Bu sebeple, SYPDÖYÖ'nin faktör yapısını tespit etmek için faktörleştirme yöntemlerinden temel bileşenler (Principal Component); döndürme tekniği olarak da dik döndürme tekniklerinden Varimax tercih edilmiştir. Buna göre ilk olarak Tablo 2.11'de belirtilen her bir maddeye ilişkin ortak varyans tablosu incelenmiştir.

Tablo 2.11. Her bir maddeye ilişkin ortak varyans değerleri

Maddeler	Başlangıç	Çıkarma
Madde 1	1,000	0,601
Madde 2	1,000	0,542
Madde 3	1,000	0,649
Madde 4	1,000	0,642
Madde 5	1,000	0,650
Madde 6	1,000	0,503
Madde 7	1,000	0,511
Madde 8	1,000	0,593
Madde 9	1,000	0,483
Madde 10	1,000	0,577
Madde 11	1,000	0,574
Madde 12	1,000	0,472
Madde 13	1,000	0,666
Madde 14	1,000	0,658
Madde 15	1,000	0,633
Madde 16	1,000	0,570
Madde 17	1,000	0,553
Madde 18	1,000	0,537
Madde 19	1,000	0,569
Madde 20	1,000	0,643
Madde 21	1,000	0,577
Madde 22	1,000	0,590
Madde 23	1,000	0,668
Madde 24	1,000	0,565
Madde 25	1,000	0,633
Madde 26	1,000	0,613
Madde 27	1,000	0,532
Madde 28	1,000	0,592
Madde 29	1,000	0,675
Madde 30	1,000	0,607
Madde 31	1,000	0,637
Madde 32	1,000	0,660
Madde 33	1,000	0,606
Madde 34	1,000	0,548
Madde 35	1,000	0,662
Madde 36	1,000	0,560
Madde 37	1,000	0,617
Madde 38	1,000	0,698
Madde 39	1,000	0,644
Madde 40	1,000	0,602
Madde 41	1,000	0,633
Madde 42	1,000	0,560
Madde 43	1,000	0,559
Madde 44	1,000	0,508
Madde 45	1,000	0,584
Madde 46	1,000	0,481
Madde 47	1,000	0,633
Madde 48	1,000	0,605

Çıkarma yöntemi: Temel bileşenler analizi

Ortak varyans tablosuna ilişkin olarak, çıkarma sütunundaki her maddenin en düşük 0,50 değere sahip olması istenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Buna göre, Tablo 2.11’de yer alan 9, 12 ve 46 numaralı maddeler ölçme aracından çıkarılmıştır. Geriye kalan maddelerin ölçeğin bütünüyle uyumlu oldukları söylenebilir ancak ortak varyans tablosu maddeler hakkında kesin karar verilmesinde tek başına yeterli olmadığından ölçeğin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla açıklanan toplam varyanslar incelenmiştir.

Geriyeye kalan 45 maddelik yapıya ilişkin faktör desenini belirlemek için gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizinde, faktör yük değerlerinin minimum 0,45 düzeyinde olması öngörülmüş, maddelerin binişik olma durumu ile birlikte faktör yük değerlerine bakılarak, 1 maddenin binişik (Madde 5) ve 2 maddenin de faktör yükü değerinin 0,45’in altında olması nedeniyle (Madde 17 ve 36) söz konusu maddeler ölçme aracından çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılmasından sonra yapıyı oluşturan faktör sayısının belirlenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen öz değerlere bakılmıştır. Seçer (2015: 153-154) bir faktöre ilişkin öz değerin (Eigenvalues) 1’in üzerinde olması gerekmekte olduğunu bildirmektedir. Bryman ve Cramer (1999: 330) öz değeri 1 veya 1’den yüksek faktör yapılarının önemli olduğuna karar verilmesi gerektiğini söylemektedir.

Yaşlıoğlu (2017: 77) ise öz değerin faktör sayısını kararlaştırmada dikkate alınan bir katsayı olduğuna bildirmekte ve öz değeri 1’den yüksek çıkan bileşenlerin önemli faktör olduğuna karar verildiğini ifade etmektedir. Ayrıca sosyal bilimler alanındaki çalışmalarda, elde edilen faktörlerin toplam varyans oranının %40 ile %60 arasındaki bir değere sahip olmasının, ölçeğin faktörleşme yapısı bakımından güçlülüğünü ortaya koymaktadır (Hair vd., 1998: 103-104). Bu doğrultuda yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin faktör yapısına ilişkin bilgiler Tablo 2.12’de yer almaktadır.

Tablo 2.12’de de görüleceği üzere, çalışmada önemli olarak değerlendirilen faktörlerden elde edilen toplam varyans oranı, tüm yapının %59’unu açıklamıştır. Bu sonuçlar, ölçme aracının 7 faktörlü bir yapı için yeterli değerlere sahip olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla, 7 faktörlü yapının uygun olabileceğine karar verilmiştir (Field, 2015: 1018; Hair vd., 2013: 107; Kaiser, 1960: 141-151).

Tablo 2.12. Ölçeğin faktör yapısı

Maddeler	Bileşenler							Açıklanan Varyans (%)
	1	2	3	4	5	6	7	
Madde 38	0,707							
Madde 25	0,696							
Madde 16	0,673							
Madde 32	0,668							
Madde 39	0,638							12,463
Madde 03	0,636							
Madde 35	0,596							
Madde 20	0,593							
Madde 29	0,479							
Madde 40		0,738						
Madde 13		0,735						
Madde 21		0,705						
Madde 42		0,672						9,639
Madde 06		0,610						
Madde 07		0,535						
Madde 10		0,527						
Madde 45			0,719					
Madde 27			0,693					
Madde 26			0,680					
Madde 08			0,625					8,091
Madde 02			0,534					
Madde 33			0,524					
Madde 01				0,699				
Madde 48				0,646				
Madde 44				0,629				7,853
Madde 11				0,596				
Madde 15				0,585				
Madde 18				0,483				
Madde 41					0,660			
Madde 14					0,651			
Madde 43					0,594			7,643
Madde 24					0,593			
Madde 30					0,588			
Madde 04						0,674		
Madde 47						0,651		
Madde 19						0,576		7,317
Madde 31						0,543		
Madde 22						0,476		
Madde 23							0,726	
Madde 28							0,655	5,759
Madde 34							0,483	
Madde 37							0,477	
Öz değerler	15,193	2,431	1,798	1,505	1,446	1,171	1,138	58,76

Çıkarma yöntemi: Temel bileşen analizi. Döndürme yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax. a. Rotasyon, 7 iterasyon yakınsandı

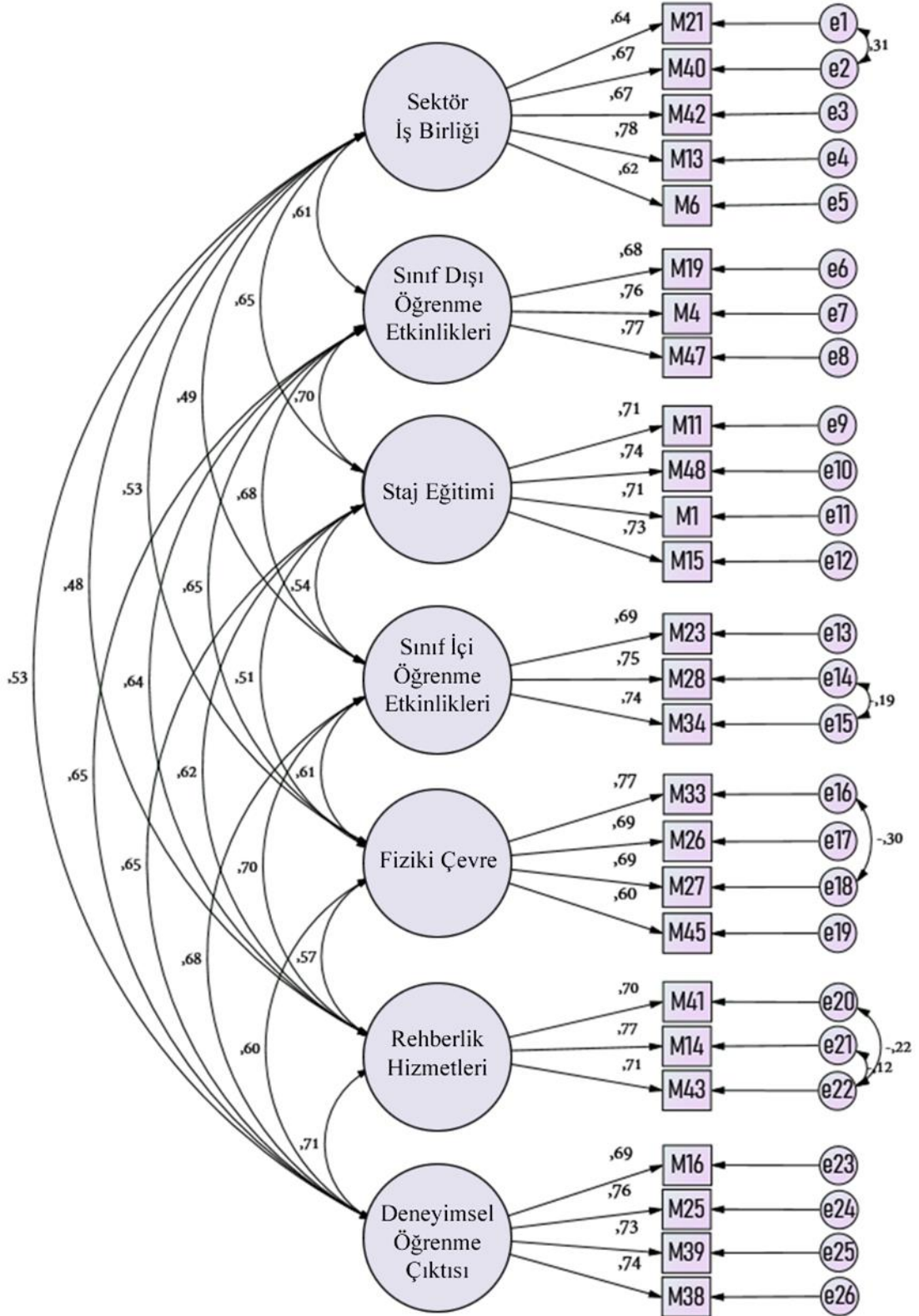
Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 9, 7, 6, 6, 5, 5 ve 4'er maddeden meydana gelmek üzere toplamda 42 maddelik 7 alt faktörü olan örtük yapı ortaya çıkmıştır.

Elde edilen faktörler, ölçek geliştirme süreci öncesinde yapılan literatür taraması dikkate alınarak; "Sektör İş Birliği", "Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri", "Staj Eğitimi", "Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri", "Fiziki Çevre", "Rehberlik Hizmetleri" ve "Deneyimsel Öğrenme Çıktısı" olarak isimlendirilmiştir.

Ölçme aracını geliştirme sürecinde, söz konusu yapının model uyumunu görmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yöntemine başvurulmuştur.

Doğrulayıcı Faktör Analizi; Ölçme aracına ilişkin örtük yapıdaki değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçülmesiyle ilgili doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sıkça tercih edilen bir tekniktir (Balcı, 2016: 286). Bu bağlamda veri seti, DFA için AMOS v25 programına tanıtılmıştır. Daha sonra, açımlayıcı faktör analizi aşamasında ortaya çıkan 7 örtük değişken ve bunlarla ilişkili her bir madde AMOS programı üzerinde eşleştirilmiştir. Analiz öncesinde, değişkenlerle ilişkili hata terimleri adlandırılmış ve bütün örtük faktörler arasında kovaryans çizilmiştir. Ardından standardize olan katsayılar ile modifikasyon indekslerine ilişkin çıktılar elde etmek için gerekli girişler yapılarak analiz uygulanmıştır.

Ortaya çıkan modele ilişkin uyum değerlerine bakıldıktan sonra standardize edilen regresyon katsayı değerleri incelenmiş ve 0,70'e uzak olan maddeler (2, 3, 7, 8, 10, 18, 20, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 35, 37 ve 44) silinmiş ve ardından model uyum değerlerinin artırılması amacıyla modifikasyon indeksleri değerlendirilmiştir (Hair vd., 2013: 632; Wieland vd., 2017: 325-326). Yapılan analize ilişkin sonuçlar Şekil 2.2'de gösterilmiştir.



Şekil 2.2. Maddelerin örtük değişkenleri açıklama oranları

Şekil 2.2’de yer alan doğrulayıcı faktör analizine göre; her bir maddenin, faktör açıklama değerleri 0,60-0,78 arasında değişkenlik arz etmektedir. Elde edilen modele

ilişkin uyum değerleri Tablo 2.13'te belirtilmiştir. Elde edilen değerler incelendiğinde χ^2/sd oranının 2,5'den düşük (1.821) olup mükemmel uyum sağladığı (Tabachnick ve Fidell, 2001: 702), GFI ve AGFI değerlerinin 0,90'a yakın (0,92 ve 0,90) olup iyi uyum gösterdiği (Hooper vd., 2008: 58), RMSEA değerinin ise 0.07'den düşük olup (0.043) mükemmel uyum sergilediği (Brown, 2006: 87) tespit edilmiştir. Bunlara ilave olarak modelin; IFI, TLI ve CFI'ye ilişkin değerlerin 0,95'a yakın ve büyük olması uyumun iyi olduğuna, NFI değerinin de 0,90 olması uyumun makul olduğunu (Tabachnick ve Fidell, 2001: 702) kanıtlamaktadır. Ortaya çıkan 7 faktörlü yapının doğrulanıp doğrulanmadığına karar vermede sadece bir uyum indeks değerinden ziyade, tüm indeks değerleri birlikte değerlendirildiğinde kurgulanan yapının doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 2.13. SYPDÖYÖ'ye ilişkin DFA uyum değerleri

CMIN					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	78	497,203	273	0	1,821
Saturated model	351	0	0		
Independence model	26	4954,01	325	0	15,243
RMR, GFI					
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	0,042	0,922	0,90	0,717	
Saturated model	0	1			
Independence model	0,355	0,258	0,199	0,239	
Baseline Comparisons					
Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
Default model	0,90	0,881	0,952	0,942	0,952
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0
RMSEA					
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	0,043	0,037	0,049	0,965	
Independence model	0,181	0,176	0,185	0,000	

Ölçek geliştirme aşamasında, 7 faktörlü yapıya ait iraksak ve yakınsak geçerlilik değerlerine de bakılmıştır. Ölçeğin iraksak ve yakınsak geçerliğine ilişkin olarak, her bir faktörün açıklanan ortalama varyansı (AVE) ve iç tutarlıkla ilgili güvenilirlik (CR) değerleri ölçülmüştür. Bir yapının ölçümünde benzer/yakın değişkenlerin kendi arasında orta düzeyin üstünde bir korelasyonla toplanması ve burada bir grubu temsil etmeleri yakınsak geçerliği ve bu yapıların arasındaki düşük korelasyonun varlığıysa iraksak geçerliği ortaya koymaktadır (Kline, 2012: 72-74). Fornell ve Larcker (1981: 45) yapı geçerliğine ilişkin tutarlılığı belirlemek için yakınsak ve iraksak geçerlik

bağlamında her bir faktör adına ölçülen AVE değerinin önemine dikkat çekmiş, yakınsak geçerliğin sağlanmasında, AVE'ye ilişkin değerin 0,5'ten büyük olmasını önermiştir. Ayrıca Bagozzi vd. (1991: 433-434) faktörleri meydana getiren her bir maddenin istatistiki açıdan anlamlı olmasının yakınsak geçerliğin kanıtlandığı anlamına geldiğini bildirmektedir. Ayrıca, CR değeri 0,7'den fazla olduğunda AVE değeri 0,5'in altına düşse de, ilk kez yapılan araştırma ya da keşfedici çalışmalarda düşük AVE değerinin kabul edilebileceğini söylemektedir. (Fornell ve Larcker 1981: 45-46; Huang vd., 2013: 219). İraksak geçerliğin belirlenmesinde kabul gören genel yaklaşımsa, ölçüm modelindeki faktörlerin arasındaki korelasyonun 0,9'un üstünde olmamasıdır (Kline, 2012: 71). Dolayısıyla, Tablo 2.14'teki CR ve AVE değerleri incelendiğinde ölçeğin yüksek güvenirlik sağladığı söylenebilir. Ek olarak, yakınsak geçerliğe ilişkin AVE ve CR değerlerinin kabul görebilecek seviyede olduğu ve faktörü meydana getiren her bir maddenin $p < 0.001$ seviyesinde anlamlı olduğu anlaşılmıştır. DFA sonucundaki ıraksak geçerliğe ilişkin olarak faktörlerarası korelasyonlara bakıldığında faktörler arası ilişkinin 0,85 değerinin altında olduğu görülmektedir. Son olarak yine ıraksak geçerliğe ilişkin olarak, Fornell ve Larcker (1981: 41) AVE değerlerine ilişkin kareköklerin, gizil değişkenler arasındaki ilişki katsayılarından büyük olması gerektiğini söylemektedir.

Tablo 2.14. Yakınsak ve ıraksak geçerliğe dair veriler

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	Deneysel Öğrenme Çıktısı	Sektör İş Birliği	Fiziki Çevre	Staj Eğitimi	Sınıf dışı Öğrenme Etkinlikleri	Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri	Rehberlik Hizmetleri
Deneysel Öğrenme Çıktısı	0,821	0,535	0,503	0,823	0,731						
Sektör İş Birliği	0,809	0,460	0,426	0,818	0,533***	0,678					
Fiziki Çevre	0,783	0,477	0,416	0,793	0,598***	0,527***	0,690				
Staj Eğitimi	0,812	0,519	0,484	0,812	0,646***	0,653***	0,507***	0,720			
Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri	0,783	0,547	0,484	0,788	0,646***	0,613***	0,645***	0,696***	0,739		
Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri	0,771	0,528	0,490	0,773	0,678***	0,494***	0,611***	0,535***	0,676***	0,727	
Rehberlik Hizmetleri	0,770	0,528	0,503	0,773	0,709***	0,483***	0,572***	0,618***	0,636***	0,700***	0,727

*** $p < 0.001$

3.3.1.2.1.2. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

SYPDÖYÖ'nin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla, ölçekteki maddelerin madde toplam test korelasyon (Pearson) değerlerine bakılmış, iç tutarlığın belirlenmesinde ise Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ölçülmüş ve ölçme aracının kararlılığını belirlemek amacıyla da test-tekrar test sonuçları incelenmiştir. Madde toplam test korelasyonuna ilişkin sonuçlar Tablo 2.15'te, iç tutarlılık ve kararlılığa ilişkin sonuçlar Tablo 2.16'da sunulmuştur.

Tablo 2.15. SYPDÖYÖ Madde güvenilirlik analizi sonuçları

Maddeler	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde varyans	Doğrulanmış toplam madde korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's Alpha
21	85,9588	241,567	0,513	0,925
40	85,8558	243,165	0,503	0,925
42	85,9954	241,775	0,512	0,925
13	85,9931	240,140	0,569	0,924
6	86,2105	244,313	0,455	0,926
19	86,2952	238,520	0,586	0,924
4	86,2517	238,611	0,616	0,923
47	86,0961	238,582	0,612	0,923
11	85,9542	240,856	0,575	0,924
48	85,9108	240,935	0,569	0,924
1	86,0595	243,065	0,525	0,924
15	85,9657	239,304	0,605	0,923
23	86,1076	242,225	0,527	0,924
28	85,9886	242,631	0,541	0,924
34	86,0664	239,608	0,588	0,924
33	86,1648	239,432	0,596	0,923
26	86,1556	242,196	0,501	0,925
27	86,0686	244,202	0,456	0,926
45	86,1510	244,092	0,464	0,925
41	85,9863	242,720	0,527	0,924
14	86,0503	240,713	0,591	0,924
43	86,2632	241,818	0,530	0,924
16	86,0114	241,516	0,551	0,924
25	86,0252	240,612	0,591	0,924
39	86,0343	239,974	0,577	0,924
38	86,0801	238,335	0,630	0,923

Madde-toplam test korelasyonunda, ölçekteki her bir maddeden elde edilen puanlarla ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişki açıklanmaktadır. Buna göre, madde-toplam puan korelasyonları pozitif ve en az 0,30 olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2017: 183). Tablo 2.15'te de görüleceği üzere, SYPDÖYÖ'nin güvenilirliğine ilişkin olarak 26 maddenin madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde her bir maddeye ilişkin korelasyon katsayılarının $r=0,46$ ile $r=0,63$ arasında, pozitif yönlü ve anlamlı seviyede olduğu bulunmuştur. Ortaya çıkan 7 faktöre ait Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları incelendiğinde, Tablo 2.16'da da görüleceği üzere, her bir boyut ve

toplam ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kabul edilebilir değerlerin üstündedir (Nunnally, 1978). Bu sonuçlar, ölçme aracının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2015: 447; Karasar, 2009: 149). Ölçme aracının zamana karşı tutarlılığını sınamak için başvuru test-tekrar test tekniği ile yapılan uygulamaya ise; pilot çalışma yapılan programlardan, 217 Spor Yöneticiliği son sınıf öğrencisi dahil edilmiştir ve ölçme aracı bir ay ara ile uygulanmıştır (Karakoç ve Dönmez, 2014: 40; Seçer, 2015: 23; Tavşancıl, 2018: 20). Ölçek geliştirme çalışmalarında yapılan tekrarlı ölçümlerde, tekrarlar arasındaki korelasyonun 0,70-1,00 arasında ve pozitif yönde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2017: 171). Buna göre Tablo 2.16 incelendiğinde, tüm alt boyutlar ve toplam ölçek açısından elde edilen korelasyon katsayılarının (Pearson) güvenilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.16. SYPDÖYÖ'nin iç tutarlılığı ve zamana karşı tutarlılığına ilişkin sonuçlar

Ölçek ve Alt Boyutları	Cronbach Alfa	Tekrar Test Cronbach Alfa	Tekrar Test Korelasyonu
Sektör iş birliği	0,82	0,85	0,85
Sınıf dışı öğrenme etkinlikleri	0,78	0,75	0,79
Staj eğitimi	0,81	0,82	0,81
Sınıf içi öğrenme etkinlikleri	0,75	0,77	0,74
Fiziki çevre	0,77	0,77	0,77
Rehberlik hizmetleri	0,73	0,80	0,76
Deneyimsel öğrenme çıktısı	0,82	0,87	0,76
SYPDÖYÖ	0,93	0,94	0,90

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından sonra SYPDÖYÖ'nin, Spor Yöneticiliği Programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından yeterliğini ölçebilecek özellikte olduğu söylenebilir. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile birlikte güvenilirlik çalışmalarından sonra elde edilen 26 maddelik ölçme aracının; Sektör İş Birliği alt boyutunu; 1, 2, 3, 4 ve 5'inci maddeler, Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri alt boyutunu; 6, 7 ve 8'inci maddeler, Staj Eğitimi alt boyutunu; 9, 10, 11 ve 12'inci maddeler, Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri alt boyutunu; 13, 14 ve 15'inci maddeler, Fiziki Çevre alt boyutunu; 16, 17, 18 ve 19'uncu maddeler, Rehberlik Hizmetleri alt boyutunu; 20, 21 ve 22'inci maddeler ve Deneyimsel Öğrenme Çıktısı alt boyutunu; 23, 24, 25 ve 26'ıncı maddeler temsil etmektedir.

3.3.1.2.1.3. Ölçme Aracının Yorumlanması

Ölçme aracından elde edilen puanların yorumlanması aşamasında, her bir boyuttan elde edilen puanların aritmetik ortalamalarının alınmasının kolaylık sağlayacağı değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, ölçek soruları 5-1=4 puan aralığında dağılabildiğinden bu genişlik üçe bölünerek ölçek düzey aralıkları belirlenmiştir. Bu ölçüm düzeylerine karar verilmesinde, araştırmanın nitel bölümünden elde edilen sonuçlar dikkate alınmıştır. Buna göre, ölçme aracındaki her bir boyuttaki 1.00-2,33 puan aralığının “Yetersiz”; 2,34-3,66 puan aralığının “Kısmen Yeterli”; 3,67-5,00 puan aralığının ise “Yeterli” şeklinde değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

3.3.2. Nitel Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacı doğrultusunda çalışmaya dahil edilen Spor Yöneticiliği Program yöneticileri ve meslek öğretim elemanları ile aynı programların dördüncü sınıflarında öğrenim görmekte olan ve yeni mezun olmuş öğrencilerden veri toplamak için, nitel veri toplama araçlarından biri olan “Görüşme Formu” tekniğine başvurulmuştur. Sözlü bir veri toplama tekniği olan görüşmede, veriler genellikle yüz yüze toplanmakta olup çoğunlukla iki şekilde yapılmaktadır. Bunlar, yüz yüze görüşme ve odak grup görüşmeleridir. Bu iki tekniğin birbirine göre üstünlükleri ve zaafları söz konusudur. Örneğin odak grup görüşmelerinde, grup içerisindeki her bir üye kendi düşüncelerini açıklarken diğer üyelerin görüşlerini de öğrenebilmekte ve konular genelde birlikte tartışılmaktadır (Işık ve Semerci, 2019: 62). Böylelikle, bireysel görüşmelerde ulaşılamayan bilgilere kolaylıkla ulaşılabilmektedir. Yüz yüze bireysel görüşmede ise ayrıntılı ve çok yönlü teknik bilgilere ulaşılabilmektedir (Karasar, 2009: 166-167). Odak grup görüşmelerinin verimli olabilmesi için katılımcı sayısı 6-12 arasında olması önerilmektedir (Smithson, 2008: 357). Diğer taraftan görüşmelerin verimli gerçekleşmesi için doğru yer seçimi ve doğru zaman diliminin belirlenmesi de önemlidir. Bu bağlamda araştırmada çözümlenmek istenen problemlere en doğru yanıtları bulmak amacıyla Spor Yöneticiliği program yöneticileri ve meslek öğretim elemanları ile yüz yüze görüşme ve aynı programların dördüncü sınıf öğrencileriyle odak grup görüşmesi yapılması, bunlarla birlikte aynı akademik yılın bitiminde mezun olan öğrencilerle de uzaktan erişim tekniği ile görüşmeler yapılmasının, doğru bilgilere ulaşmada etkili bir yaklaşım olacağı ve veri toplama sürecine de pratiklik kazandıracığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle, görüşme yeri ve/veya saatleri önceden planlanmak kaydı ile nitel veri toplama araçları,

araştırmacı tarafından her bir akademik birim ziyaret edilerek, program yöneticileri ve meslek ğretim elemanları ile dördüncü sınıf öğrencilerine ofis ortamında ve/veya toplantı salonlarında uygulanmıştır. Mezun olan öğrencilerle de, ulaşım zorlukları ve pandemi sürecinin getirdiği kısıtlılıklar nedeniyle telekonferans tekniği ile 2019-20 akademik yılı bahar dönemi bitiminde görüşülmüştür. Görüşme formları uygulanmadan önce, katılımcılara araştırmanın amacı hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve görüşmelerin ses kayıt cihazına kaydedileceği söylenerek bireysel yazılı onay/izinler alınmıştır. Görüşmeler esnasında katılımcıların sorulara vermiş oldukları yanıtlara bir kısıtlama yapılmamış, açık ve esnek bir tutum izlenerek araştırma konusunda olabildiğince ayrıntılı ve derinlemesine veri toplanmaya çalışılmıştır.

3.3.2.1. Görüşme Formları

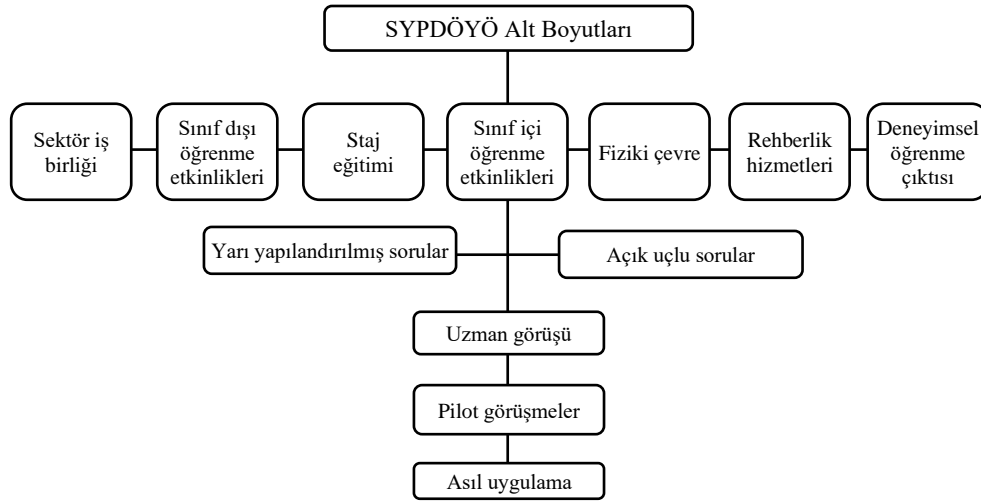
Çalışmanın nitel verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen yüz yüze bireysel ve yüz yüze odak grup görüşme formlarından yararlanılmıştır.

3.3.2.1.1. Yüz Yüze ve Odak Görüşme Formlarının Geliştirilmesi

Nitel lme araçlarının geliştirilmesinde, çalışma modelinde benimsenen desene uygun olarak, araştırmanın nicel boyutunda geliştirilen SYPDÖYÖ'deki 7 boyut, ana tema olarak belirlenmiştir. Araştırmaya dahil edilen katılımcılara uygulanan lme aralarındaki sorular, yarı yapılandırılmış tekniğe dayalı ve açık uçlu olacak şekilde hazırlanmıştır (Yıldırım ve şimşek; 2016: 312).

Taslak formların oluşturulmasının ardından nitel araştırmalar konusunda uzman bir akademisyenden görüş alınmış ve lme aralarındaki soruların amaca uygunluğunu ve anlaşılabilirliğini test etmek için asıl uygulama öncesinde pilot görüşmeler yapılmıştır.

Pilot görüşmeler için seçilen katılımcıların asıl araştırma grubu ile benzer özellikler taşımasına zen gösterilmiş, böylelikle soruların netliği ve anlaşılabilirliği sınanmış, gerekli düzenlemeler yapılarak lme araçlarına son şekli verilmiştir. Görüşme formlarının hazırlanmasında şekil 2.3'teki yol haritası izlenmiştir.



Şekil 2.3. Görüşme formlarının hazırlanmasında izlenen yol haritası

3.4. Verilerin Analizi

3.4.1. Nicel Veriler

Araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler öncelikle SPSS v26.0 programına tanımlanmıştır. Bu aşamada eksik ve hatalı olan formlar elenerek çalışmadan çıkarılmıştır. Ardından ölçme aracındaki her bir boyuta ilişkin elde edilen puanların aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Tablo 2.17’de her bir alt boyut ve toplam ölçek puanlarına dair minimum ve maksimum değerler ile verilerin normallik varsayımlarının sağlanma durumuna bakmak için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmuştur.

Tablo 2.17. SYPDÖYÖ’den elde edilen verilerin Çarpıklık ve Basıklık değerleri

Faktörler	N	Min.	Mak.	Çarpıklık	Basıklık
Sektör iş birliği	668	1,00	5,00	-0,566	0,236
Sınıf dışı öğrenme etkinlikleri	668	1,00	5,00	-0,316	-0,312
Staj eğitimi	668	1,00	5,00	-0,565	-0,015
Sınıf içi öğrenme etkinlikleri	668	1,00	5,00	-0,422	0,136
Fiziki çevre	668	1,00	5,00	-0,462	0,143
Rehberlik hizmetleri	668	1,00	5,00	-0,428	0,156
Deneyimsel öğrenme çıktısı	668	1,00	5,00	-0,600	0,260
Toplam Ölçek	668	2,23	4,65	-0,155	-0,630

Tablo 2.17 incelendiğinde, ölçme aracından elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklığına ilişkin değerler ± 1 arasındadır. Bu sonuçlar, araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini kanıtlamaktadır (Büyüköztürk, 2017: 171).

Verilerin araştırmanın amacı doğrultusunda analiz edilmesindeyse, katılımcıların ölçme aracındaki her bir alt boyuttan elde ettikleri puanların aritmetik ortalamaları alınarak elde edilen puanlar yorumlanmıştır. Buna göre, ölçme aracındaki her bir boyuttan elde edilen 1-2,33 puan aralığı “Yetersiz”, 2,33-3,66 puan aralığı “Kısmen yeterli”, 3,67-5,00 puan aralığı “Yeterli” olacak şekilde yorumlanmıştır.

3.4.2. Nitel Veriler

Araştırmanın nitel bölümünde, verilerin anlaşılır şekilde çözümlenebilmesi, neden-sonuç bağlantısının sağlanarak belirli sonuçlara ulaşılabilmesi ve ortaya çıkan verilerin yorumlanabilmesi maksadıyla “Betimsel analiz” tekniğinden yararlanılmıştır. Bu teknikte verilerin önceden belirli olan temalara göre özetlenmesi ve yorumlanması söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 239).

Verilerin analizinde öncelikle görüşmeler esnasında tutulan ses kayıtları, MAXQDA v18 nitel veri analizi programı üzerinde düz yazı formatına dönüştürülmüştür. Ardından söz konusu ham veriler deşifre edilerek alt temalar ve kodlar elde edilmiştir. Tablo 2.18’de gerçekleştirilen görüşmelerin sürelerine dair bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.18. Gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilen ses kayıt süreleri

Üniversiteler	Bölüm Başkanı	Meslek Öğretim Elemanı	Mezun 1	Mezun 2	Odak Grup
Ankara	40' 10"	39' 31"	29' 48"	21' 49"	38' 17"
Atatürk	25' 48"	19' 57"	26' 50"	29' 22"	63' 26"
Çukurova	51' 42"	33' 05"	51' 16"	52' 11"	62' 55"
Gaziantep	20' 38"	30' 27"	25' 53"	26' 15"	23' 47"
Manisa Celal Bayar	33' 55"	40' 05"	25' 54"	36' 12"	27' 55"
Ondokuz Mayıs	47' 33"	50' 47"	25' 45"	41' 38"	33' 24"
Sakarya Uygulamalı Bilimler	34' 37"	26' 23"	35' 13"	54' 50"	19' 41"

Verilerin çözümlenmesi aşamasında bulguların kendi içerisinde tutarlı ve anlamlı olmasına, bir bütünlük arz etmesine, kavramsal temeller ve ilgili literatürle uyum sağlamasına, bulguların sonuçlarla ilişkilendirilebilmesine özen gösterilmiştir. Verilerin analizinde önyargı ve yanlış anlaşılmalara incelenerek geçersiz olduğu anlaşılan veriler araştırmadan çıkarılmıştır. Değerlendirmeye alınan programlar için yapılan görüşmelerden olumlu ve olumsuz ifadeler içeren kodlar elde edildiğinden, araştırmanın ve araştırmacının tarafsızlığını ortaya koymak amacıyla bu

boyuttaki bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere ayrı ayrı kategorize edilmiştir.

Verilerin geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla nitel çalışmalarda yararlanılan “İnandırıcılık”, “Aktarılabilirlik”, “Tutarlık” ve “Teyit edilebilirlik” olmak üzere 4 teknikten faydalanılmıştır (Creswell, 2013: 207). Araştırmada verilerin inandırıcılığı konusunda “Uzun süre etkileşim”, “Uzman incelemesi” ve “Katılımcı teyidi” tekniklerinden faydalanılmıştır. Verilerin aktarılabilir olmasında ise “Amaçlı örneklem” seçimi tercih edilmiştir. Tutarlılık içinse Miles ve Huberman’ın geliştirdiği (1994: 64) “Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)” tekniğinden yararlanılmıştır. Buna göre ikinci bir uzman tarafından kodlamalar değerlendirilmiş ve iki uzman arasında %85 oranında tutarlık sağlandığı tespit edilmiştir. Teyit edilebilirliğin sağlanması amacıyla da elde edilen veriler araştırmacı tarafından arşive alınmıştır.

Görüşme yapılan her bir programdaki katılımcılara, araştırma verilerinin anlaşılabilirliğini artırmak ve katılımcıların gizliliğini sağlamak amacıyla harf ve rakamlardan oluşan rumuzlar tanınmıştır. Araştırmanın nitel boyutundaki katılımcılar için program bazında katılımcı türüne özgü rumuz verilerek elde edilen kod ve temaların ayırt edilebilirliği sağlanmıştır. Tablo 2.19’da her bir programdaki katılımcılara atanan rumuzlar gösterilmiştir.

Tablo 2.19. Görüşmelerin kodlanmasında katılımcılara atanan rumuzlar

Üniversite	Meslek Öğretim Elemanı/Program Y.	Meslek Öğretim Elemanı/Program Y.	Mezun-1	Mezun-2	Odak Grup
Ankara	ANÖ1	ANÖ2	ANM1	ANM2	ANO
Atatürk	ATÖ1	ATÖ2	ATM1	ATM2	ATO
Çukurova	ÇUÖ1	ÇUÖ2	ÇUM1	ÇUM2	ÇUO
Gaziantep	GZÖ1	GZÖ2	GZM1	GZM2	GZO
Manisa Celal Bayar	CEÖ1	CEÖ2	CEM1	CEM2	CEO
Ondokuz Mayıs	ONÖ1	ONÖ2	ONM1	ONM2	ONO
S. Uygulamalı Bilimler	SAÖ1	SAÖ2	SAM1	SAM2	SAO

Değerlendirmeye alınan programlar ve gerçekleştirilen betimsel analizler sonucunda, elde edilen alt temalar alfabetik sıraya göre tablolara yerleştirilmiş ve yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, değerlendirmeye alınan her bir Spor Yöneticiliği Programından toplanan verilerin analizi neticesinde elde edilen bulgular yer almaktadır. Bulgular, araştırmanın amacına yönelik geliştirilen alt problemlere göre sınıflandırılmış olup her bir alt problemde, nicel ve nitel bulgular birlikte sunulmuştur.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Birinci alt probleme ilişkin elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.1.1. Programların Sektör İş Birliği Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliği ile ilgili bulgular Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Spor Yöneticiliği lisans programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,55	0,61	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,49	0,78	Kısmen Yeterli
Batman	37	3,51	0,68	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,67	0,74	Yeterli
Fırat	41	3,37	0,70	Kısmen Yeterli
Gaziantep	47	3,56	0,99	Kısmen Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,33	0,59	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,75	0,73	Yeterli
Kocaeli	44	3,47	0,76	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,60	0,70	Kısmen Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,72	0,73	Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,58	0,82	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,36	0,90	Kısmen Yeterli
Sakaya Uygulamalı Bilimler	63	3,62	0,71	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,54	0,61	Kısmen Yeterli

Tablo 3.1’e göre; Çukurova, Kırıkkale ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programları *Sektör İş Birliği* bakımından “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakaya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Tablo 3.2’de katılımcıların *Sektör İş Birliği* boyutundaki maddelere verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdelik dağılım ve ortalamalar sunulmuştur.

Tablo 3.2. Programların Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H.Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	Muğl Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
1. Program, spor örgütleri (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Federasyonu, Spor Kulübü vb.) ile iş birliği yapar.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 1	4	5	0	1	5	1	2	2	2	2	4	6	1	36
		% 2,00%	7,30%	13,50%	0,00%	2,40%	10,60%	2,20%	4,20%	4,50%	3,10%	5,10%	9,80%	10,90%	1,60%	5,40%
	Katılmıyorum	n 6	6	2	7	6	6	6	3	7	8	5	5	8	12	87
		% 12,20%	10,90%	5,40%	17,90%	14,60%	12,80%	13,00%	6,30%	15,90%	12,50%	12,80%	12,20%	14,50%	19,00%	13,00%
	Kararsızım	n 13	15	7	8	11	6	19	11	11	12	7	12	18	15	165
		% 26,50%	27,30%	18,90%	20,50%	26,80%	12,80%	41,30%	22,90%	25,00%	18,80%	17,90%	29,30%	32,70%	23,80%	24,70%
	Katılıyorum	n 25	19	15	14	14	19	16	23	20	35	14	15	17	26	272
		% 51,00%	34,50%	40,50%	35,90%	34,10%	40,40%	34,80%	47,90%	45,50%	54,70%	35,90%	36,60%	30,90%	41,30%	40,70%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 4	11	8	10	9	11	4	9	4	7	11	5	6	9	108
		% 8,20%	20,00%	21,60%	25,60%	22,00%	23,40%	8,70%	18,80%	9,10%	10,90%	28,20%	12,20%	10,90%	14,30%	16,20%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ortalama	\bar{x} 3,51	3,69	3,51	3,49	3,53	3,35	3,58	3,71	3,39	3,59	3,29	3,69	3,16	3,48	3,49	
2. Program, spor organizasyonları (Şampiyona Turnuva, Yarışma vb.) ile iş birliği yapar.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	0	1	0	1	5	0	2	1	1	0	1	3	0	15
		(%) 0,00%	0,00%	2,70%	0,00%	2,40%	10,60%	0,00%	4,20%	2,30%	1,60%	0,00%	2,40%	5,50%	0,00%	2,20%
	Katılmıyorum	n 3	10	4	2	5	6	7	2	5	8	4	3	4	6	69
		(%) 6,10%	18,20%	10,80%	5,10%	12,20%	12,80%	15,20%	4,20%	11,40%	12,50%	10,30%	7,30%	7,30%	9,50%	10,30%
	Kararsızım	n 11	11	8	8	8	4	15	11	8	12	6	9	21	14	146
		(%) 22,40%	20,00%	21,60%	20,50%	19,50%	8,50%	32,60%	22,90%	18,20%	18,80%	15,40%	22,00%	38,20%	22,20%	21,90%
	Katılıyorum	n 31	23	18	21	23	18	18	24	21	37	20	23	21	35	333
		(%) 63,30%	41,80%	48,60%	53,80%	56,10%	38,30%	39,10%	50,00%	47,70%	57,80%	51,30%	56,10%	38,20%	55,60%	49,90%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 4	11	6	8	4	14	6	9	9	6	9	5	6	8	105
		(%) 8,20%	20,00%	16,20%	20,50%	9,80%	29,80%	13,00%	18,80%	20,50%	9,40%	23,10%	12,20%	10,90%	12,70%	15,70%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x} 3,73	3,90	3,65	3,64	3,64	3,50	3,61	3,75	3,73	3,59	3,68	3,87	3,42	3,71	3,66	
3. Program, spor sektörü temsilcileri (Gençlik ve Spor İl Müdürü, Federasyon Başkanı, Kulüp Başkanı, Spor İşletmecisi vb.) ile iş birliği yapar.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	3	0	2	1	1	0	1	3	1	0	1	2	1	16
		(%) 0,00%	5,50%	0,00%	5,10%	2,40%	2,10%	0,00%	2,10%	6,80%	1,60%	0,00%	2,40%	3,60%	1,60%	2,40%
	Katılmıyorum	n 3	4	4	4	8	10	7	2	5	8	2	4	8	4	73
		(%) 6,10%	7,30%	10,80%	10,30%	19,50%	21,30%	15,20%	4,20%	11,40%	12,50%	5,10%	9,80%	14,50%	6,30%	10,90%
	Kararsızım	n 23	15	12	12	10	6	22	9	6	5	12	11	12	6	161
		(%) 46,90%	27,30%	32,40%	30,80%	24,40%	12,80%	47,80%	18,80%	13,60%	7,80%	30,80%	26,80%	21,80%	9,50%	24,10%
	Katılıyorum	n 18	26	17	12	18	21	13	30	21	41	15	18	27	37	314
		(%) 36,70%	47,30%	45,90%	30,80%	43,90%	44,70%	28,30%	62,50%	47,70%	64,10%	38,50%	43,90%	49,10%	58,70%	47,00%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 5	7	4	9	4	9	4	6	9	9	10	7	6	15	104
		(%) 10,20%	12,70%	10,80%	23,10%	9,80%	19,10%	8,70%	12,50%	20,50%	14,10%	25,60%	17,10%	10,90%	23,80%	15,60%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x} 3,56	3,57	3,39	3,57	3,30	3,79	3,85	3,64	3,77	3,55	3,62	3,49	3,97	3,63	3,51	

Tablo 3.2. (devam)

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Firat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
4. Program, spor yöneticileri (Spor Uzmanı, Spor Pazarlama Direktörü, Spor Girişimcisi vb.) ile iş birliği yapar.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 1	1	3	0	3	2	0	2	2	1	0	1	3	1	20
		(%) 2,00%	1,80%	8,10%	0,00%	7,30%	4,30%	0,00%	4,20%	4,50%	1,60%	0,00%	2,40%	5,50%	1,60%	3,00%
	Katılmıyorum	n 4	8	4	5	6	5	10	3	7	7	6	1	5	6	77
		(%) 8,20%	14,50%	10,80%	12,80%	14,60%	10,60%	21,70%	6,30%	15,90%	10,90%	15,40%	2,40%	9,10%	9,50%	11,50%
	Kararsızım	n 12	13	9	9	8	10	16	10	14	15	11	13	18	18	176
		(%) 24,50%	23,60%	24,30%	23,10%	19,50%	21,30%	34,80%	20,80%	31,80%	23,40%	28,20%	31,70%	32,70%	28,60%	26,30%
	Katılıyorum	n 29	26	15	14	17	20	16	26	17	35	10	16	24	28	293
		(%) 59,20%	47,30%	40,50%	35,90%	41,50%	42,60%	34,80%	54,20%	38,60%	54,70%	25,60%	39,00%	43,60%	44,40%	43,90%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 3	7	6	11	7	10	4	7	4	6	12	10	5	10	102
		(%) 6,10%	12,70%	16,20%	28,20%	17,10%	21,30%	8,70%	14,60%	9,10%	9,40%	30,80%	24,40%	9,10%	15,90%	15,30%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ortalama	\bar{x} 3,79	3,46	3,46	3,66	3,30	3,69	3,72	3,32	3,59	3,55	3,57	3,42	3,63	3,80	3,59	
5. Program, özel spor işletmeleri ile iş birliği yapar.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	2	2	1	3	2	0	1	1	1	1	1	3	2	20
		(%) 0,00%	3,60%	5,40%	2,60%	7,30%	4,30%	0,00%	2,10%	2,30%	1,60%	2,60%	2,40%	5,50%	3,20%	3,00%
	Katılmıyorum	n 3	8	4	6	13	10	6	2	8	7	4	4	9	12	96
		(%) 6,10%	14,50%	10,80%	15,40%	31,70%	21,30%	13,00%	4,20%	18,20%	10,90%	10,30%	9,80%	16,40%	19,00%	14,40%
	Kararsızım	n 26	21	13	14	16	12	24	13	16	26	14	17	18	22	252
		(%) 53,10%	38,20%	35,10%	35,90%	39,00%	25,50%	52,20%	27,10%	36,40%	40,60%	35,90%	41,50%	32,70%	34,90%	37,70%
	Katılıyorum	n 18	22	15	13	7	13	16	22	15	23	15	13	19	18	229
		(%) 36,70%	40,00%	40,50%	33,30%	17,10%	27,70%	34,80%	45,80%	34,10%	35,90%	38,50%	31,70%	34,50%	28,60%	34,30%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 2	2	3	5	2	10	0	10	4	7	5	6	6	9	71
		(%) 4,10%	3,60%	8,10%	12,80%	4,90%	21,30%	0,00%	20,80%	9,10%	10,90%	12,80%	14,60%	10,90%	14,30%	10,60%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x} 3,38	3,35	2,80	3,40	3,22	3,79	3,49	3,30	3,44	3,25	3,35	3,29	3,32	3,46	3,39	
Genel Ortalama	\bar{x} 3,55	3,49	3,51	3,67	3,37	3,56	3,33	3,75	3,47	3,60	3,72	3,58	3,36	3,62	3,54	

Tablo 3.2 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar *Sektör İş Birliği* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,54$) puan elde etmişlerdir.

Sektör İş Birliği boyutundaki “*Program, spor örgütleri (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Federasyonu, Spor Kulübü vb.) ile iş birliği yapar.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,49$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Kırıkkale ($\bar{x}=3,71$), Atatürk ($\bar{x}=3,69$) ve Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,69$); en düşük puanlar ise Ordu ($\bar{x}=3,16$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,29$) ve Gaziantep ($\bar{x}=3,35$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sektör İş Birliği boyutundaki “*Program, spor organizasyonları (Şampiyona, Turnuva, Yarışma vb.) ile iş birliği yapar.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,66$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Atatürk ($\bar{x}=3,90$), Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,87$) ve Kırıkkale ($\bar{x}=3,75$); en düşük puanlar ise Ordu ($\bar{x}=3,42$), Gaziantep ($\bar{x}=3,50$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,59$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sektör İş Birliği boyutundaki *Program, spor sektörü temsilcileri (Gençlik ve Spor İl Müdürü, Federasyon Başkanı, Kulüp Başkanı, Spor İşletmecisi vb.) ile iş birliği yapar.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,51$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Ordu ($\bar{x}=3,97$), Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,85$) ve Gaziantep ($\bar{x}=3,79$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=3,30$), Batman ($\bar{x}=3,39$) ve Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,49$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sektör İş Birliği boyutundaki “*Program, spor yöneticileri (Spor Uzmanı, Spor Pazarlama Direktörü, Spor Girişimcisi vb.) ile iş birliği yapar.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,59$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,80$), Ankara ($\bar{x}=3,79$) ve Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,72$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=3,30$), Kırıkkale ($\bar{x}=3,32$) ve Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,42$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sektör İş Birliği boyutundaki “*Program, özel spor işletmeleri ile iş birliği yapar.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,39$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Gaziantep ($\bar{x}=3,79$), Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,49$) ve Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,46$); en düşük puanlar ise Batman ($\bar{x}=2,80$), Fırat ($\bar{x}=3,22$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,25$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

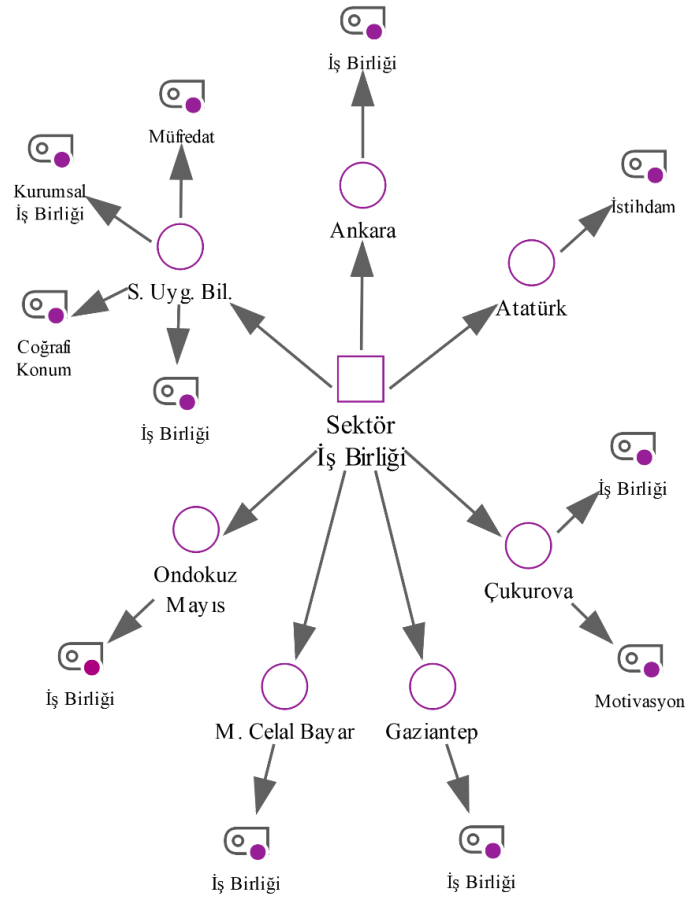
Katılımcıların *Sektör İş Birliği* boyutundaki maddelerine verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,54$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyutta en çok puan elde eden Kırıkkale ($\bar{x}=3,75$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,72$) ve Çukurova ($\bar{x}=3,67$) üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,33$), Ordu ($\bar{x}=3,36$) ve Fırat ($\bar{x}=3,37$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.1.2. Programların Sektör İş Birliği Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.1.2.1. Sektör İş Birliği Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.1.’de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.1’de görüleceği gibi, programların *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin; *Coğrafi Konum, İstihdam, İş Birliği, Kurumsal İş Birliği, Motivasyon ve Müfredat* ve alt temalarında bulgular elde edilmiştir.

Spor Yöneticiliği Programlarının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.3’te yer almaktadır.

Tablo 3.3. Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Sektör İş Birliği	İş Birliği	Kamu ve özel sektör ile iş birlikleri var.	1	ANM1	Ankara
			3	ANÖ2	
			1	ANÖ1	
	İstihdam	Otel, kulüp ve belediyelerle istihdam odaklı ilişkiler var.	1	ATÖ2	Atatürk
	İş Birliği	İş birliğine dayalı bazı spor organizasyonlarında öğrenciler görev alabiliyor.	1	ÇUÖ1	Çukurova
			1	ÇUM2	
			1	ÇUM1	
	Motivasyon	Program yöneticileri sektör iş birliğine inanıyor.	1	ÇUÖ1	
	İş Birliği	Yerel yönetimlerle organizasyon boyutunda iş birliği var. İş birliği konusunda yerel yönetimin katkıları var.	1	GZÖ1	Gaziantep
			1	GZÖ2	
	İş Birliği	Spor kulüpleri ile iş birliği yapılıyor. Yerel yönetimlerle iş birlikleri var.	1	CEM2	Manisa Celal Bayar
			1	CEÖ2	
			1	CEÖ1	
	İş Birliği	Sektör iş birliğine dayalı zaman zaman etkinlikler yapılıyor. Sektör iş birliği ikili ilişkiler çerçevesinde yapılıyor.	1	ONÖ2	Ondokuz Mayıs
			1	ONÖ1	
	Coğrafi Konum	İstanbul'a yakınlık iş birliğini artırıyor.	1	SAÖ2	S. Uyg. Bil.
			1	SAM1	
	İş Birliği	Çeşitli spor örgütleri ile iş birliği yapılıyor.	1	SAÖ1	S. Uyg. Bil.
			1	SAM1	
	Kurumsal İş Birliği	Spor örgütleri ile planlı iş birliği protokolleri hazırlanıyor. Sektör iş birliği noktasında spor örgütleri ile protokoller var.	1		S. Uyg. Bil.
1			SAÖ2		
Müfredat	Müfredat sektör iş birliği odaklı güncel tutuluyor.	1			
		1	SAÖ1		

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda programların *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin toplam 27 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin olarak *İş Birliği* alt temasında bulgular elde edilmiştir. ANÖ2 katılımcısı “*Kamu ve özel olarak her iki kurumsal yapı ile de iş birliği içerisinde oluyoruz.*” ve “*Sektör iş birliğimizi yeterli buluyorum ama daha da geliştirilebilir.*” ifadelerini kullanırken ANÖ1 katılımcısı “*Okulumuzun hocası olup da federasyonlarda aktif olanlar var. Federasyonların kurullarında çalışan hocalar var. Veya milli takımlarda antrenörlük yapan hocalarımız var.*” ifadesi ile programın sektör iş birliğini açıklamıştır. Yine bu temada ANM1 katılımcısı “*Söyleşi vb. etkinlikler bağlamında iş birlikleri oluyordu.*” görüşünü dile getirmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliği ile ilgili olarak ATÖ2 katılımcısı *İstihdam* alt temasında “*Oteller, belediyeler, spor kulüpleri olsun görüşüp istihdam odaklı yönlendirdiğimiz öğrenciler var.*” değerlendirmesini yapmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin olarak *İş Birliği* ve *Motivasyon* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İş Birliği* alt temasında ÇUÖ2, ÇUM2 ve ÇUM1 katılımcıları öğrencilerin şehirde düzenlenen bazı spor organizasyonlarında gönüllü olarak görevlendirildiğini bildirmişlerdir. ÇUÖ1 Katılımcısı ise “*Şimdi burada programın başında olan yöneticiler buna inanıyorsa burada bir şeyler yapılıyor. Ben buna inanan bir insanım.*” diyerek programın sektör iş birliğine ilişkin motivasyonunu paylaşmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin *İş Birliği* alt temasında bulgular elde edilmiştir. Bu temada GZÖ1 katılımcısı “*İlimizde çeşitli dönemlerde çeşitli boyutlarda uluslararası organizasyonlar olmakta. Biz de bu bağlamda belediyelerle iş birliği içerisindeyiz.*” görüşünü bildirirken GZÖ2 katılımcısı ise “*Şimdi aslında bu Türkiye’deki en ciddi sorunlardan birisi. Kendi ilimizde belediye bu konuda aslında biraz imkân sağlıyor.*” ifadesini paylaşmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin olarak *İş Birliği* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *İş Birliği* alt temasında CEM2, CEÖ2 ve CEÖ1 görüş bildirmişlerdir. CEM2 katılımcısı, “*Altınordu Spor Kulübü var. Orada bizim okuldan çok fazla öğrenci var. Orada bir etkinlik yapılırken bizden çok öğrenci alımı oluyordu. Ve bizim bir hocamız*

vardı. O biraz bizim okulla etkileşim halinde bulunduruyordu okulla.” görüşünü bildirirken CEÖ2 katılımcısı ise “Altınordu Spor Kulübü ile çok iyi bir iş birliğimiz var. Orada daha çok Yönetim Uygulaması dersine katılan öğrencilerimiz var. Çalışan öğrencilerimiz var. Çok iyi dönütler alıyoruz. Onlarla iş birliği yapıyoruz.” ve “Biz belediyelerle de çok fazla çalışma yapıyoruz.” ifadesi ile programın sektör iş birliğine işaret etmiştir. Yine CEÖ1 katılımcısı İş Birliği alt temasında “İş birliğimiz aslında kamu sektöründe Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı ile var.” görüşünü bildirmiştir.

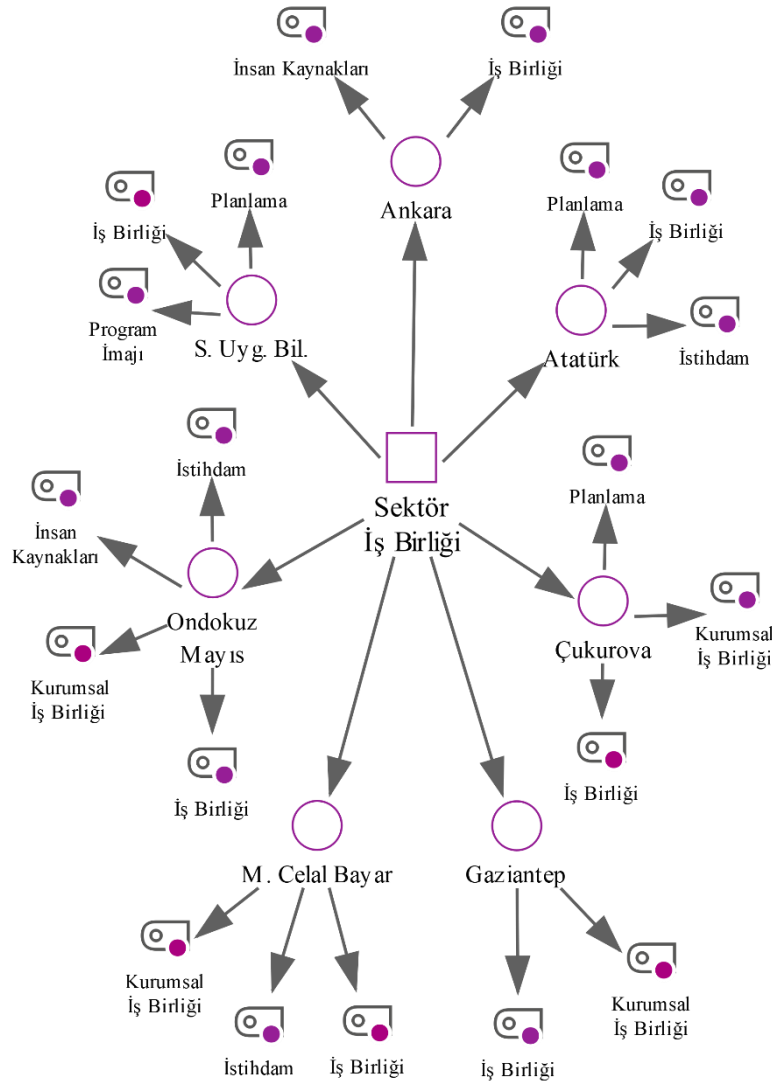
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin olarak İş Birliği alt temalarında bulgular elde edilmiştir. İş Birliği alt temasında ONÖ2 katılımcısı “Sektörle zaman zaman faaliyetler yapıyor. Organizasyon boyutunda. Bir spor organizasyonunda ihtiyaç neyse yöneticidir, antrenördür. Sanki bir müsabaka yaşatılıyormuşçasına bazı dersler kapsamında yapılıyor.” görüşünü paylaşmışken ONÖ1 ise “Mesela Samsun'da futbol ya da voleybolda ileri gelen bir spor adamısınız. Bizim de o kulüple diyalogumuz iyi. Biz buradan öğrencilerimizi oraya götürüyoruz. Bazı kulüp başkanı ve kulüplerle de bu şekilde diyaloglarımız var ama bu tamamen ikili ilişkilerle sınırlı.” görüşünü paylaşmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sektör İş Birliği bakımından yeterliğine ilişkin Coğrafi Konum, İş birliği, Kurumsal İş Birliği ve Müfredat alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Coğrafi Konum alt temasında SAÖ2 ve SAM1 katılımcıları programın İstanbul'a yakın olmasının sektör iş birliği açısından kolaylık sağladığını bildirmişlerdir. İş Birliği alt temasında SAÖ1 katılımcısı “TMOK, TBF, TFF, Kulüplere yakınsınız. Bunlar avantaj. İldeki küçük işletmelerle iş birliğimiz devam ediyor.” görüşünü paylaşırken SAM1 katılımcısı da “Ben bazı üniversitelere göre yeterli olduğunu düşünüyorum. Öncelikle bu kendimizi geliştirmemizle alakalı ama bazı üniversitelerle karşılaştığınız zaman hiç değilse bize alternatifler sunuldu.” ifadesini paylaşmıştır. Kurumsal İş Birliği alt temasında ise SAÖ2 katılımcısı; “Geçtiğimiz yıl ve bu yıl içerisinde yapılan bir takım, üniversite bölündükten sonraki yeni üniversitesinin vizyonu doğrultusunda, protokollerle rektörlüğün başlattığı fikir sofralarıyla, toplantılarla her sektörden paydaşlarla buluşuluyor.” ve yine aynı alt temada “Artık önümüzdeki yıllardan itibaren öğrencilerimiz bir dönem boyunca işyerinde eğitim alacaklar. Yaşayarak

öğrenecekler. Birinci paydaşımız belediyeler, yerel yönetimler. İkincisi GSİM ve ilgili ilçe müdürlükleri yine aynı kapsamda iş birliği kurduğumuz teşkilatlardan biri.” görüşlerini paylaşmıştır. Müfredat alt temasında ise SAÖ1 katılımcısı “Önce programa baktığında bizim programımız gerçekten çok güncel ve biz her yıl mayıs ayında programı güncelliyoruz. Sektör ihtiyaçlarını düşünerek güncelliyoruz.” diyerek müfredatın sektör ihtiyaçlarına göre güncel tutulduğunu bildirmiştir.

4.1.2.2. Sektör İş Birliği Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.2’de sunulmuştur.



Şekil 3.2. Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.2’de görüleceği gibi, programların *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliği ile ilgili; *İstihdam*, *İş Birliği*, *İnsan Kaynakları*, *Kurumsal İş Birliği*, *Program İmajı ve Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.4’te yer almaktadır.

Tablo 3.4. Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Sektör İş Birliği	İnsan Kaynakları	Öğretim elemanlarının iş yükü sektör iş birliğini olumsuz etkiliyor.	1	ANÖ2	Ankara
		Sektör iş birliği staj eğitimleri ağırlıklı.	1	ANM1	
	İş Birliği	Rol model spor yönetici sayısının az olması sektör iş birliğini etkiliyor.	1	ANO	
	İstihdam	İstihdam alanlarının yetersizliği iş birliğini etkiliyor.	1	ATO	Atatürk
			1	ATÖ2	
	İş Birliği	Spor örgütleri ile iş birlikleri kısıtlı. Özel sektörle iş birliği yapılmıyor. Sektör iş birliği staj eğitimi ile sınırlı. Programın spor yöneticileri ile iş birliği yetersiz.	1	ATÖ1	
			1	ATÖ2	
			1	ATÖ1	
			1	ATÖ2	
	Planlama	Akademik takvim sektör iş birliğini etkiliyor. Şehirdeki uygulama alanları eğitim amaçlı kullanılmıyor.	1	ATO	
			1	ATÖ1	
	Çukurova	İş Birliği	Sektör iş birliği staj eğitimleri ağırlıklı.	1	
2				ÇUO	
Kurumsal İş Birliği		Spor örgütleri ile kurumsal iş birliği yok.	1	ÇUO	
			1	ÇUÖ1	
Planlama		İş birliğine dayalı etkinlikler öğrenen odaklı değil. Sektör iş birliği planlı değil.	1	ÇUM2	
			1	ÇUO	
Gaziantep	İş Birliği	Sektör ile iş birliği var ama yetersiz.	2	GZM1	
			1	GZÖ2	
	Kurumsal iş birliği	GSİM ile iş birliğinde yetersizlikler var. Yerel yönetimlerle iş birliği bir protokole bağlı değil. Bölüm ile spor örgütleri arasında resmi bir anlaşma yok. Spor kulüpleri ile resmi bir iş birliği yapılmıyor.	1	GZÖ1	
			1	GZÖ2	
GZO	Bölüm ile spor örgütleri arasında resmi bir anlaşma yok. Spor kulüpleri ile resmi bir iş birliği yapılmıyor.	1	GZO		
		1	GZO		

Tablo 3.4. (devam)

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite		
Sektör İş Birliği	İstihdam	Sektörle resmi iş birliğinin olmaması istihdamı etkiliyor.	1	CEÖ2	Manisa Celal Bayar		
		İş Birliği	Staj, sektör iş birliğinin yetersiz olduğunu gösteriyor.	1		CEM1	
	GSİM ile iş birliği yeterli değil.		1	CEÖ1			
	Şehirde spor kulübü sayısı az olması iş birliğini etkiliyor.		1	CEÖ1			
	Kurumsal İş Birliği	Sektör iş birliği hocaların bireysel ilişkilerine bağlı.	1	CEM2			
		Sektörle resmi bir iş birliği yok.	1	CEÖ2			
		Şehirdeki spor kulüpleri iş birliğine kapalı.	1	CEO			
	İnsan Kaynakları	İstihdam	İş gücü eksikliği sektör iş birliğini etkiliyor.	1		ONÖ2	Ondokuz Mayıs
			İstihdam	İstihdam alanındaki yetersizlikler iş birliğini etkiliyor.		2	
		Spor kulüpleri spor yöneticisi talebinde bulunmuyor.		1		ONÖ2	
		Spor kulüpleri bölüm öğrenciyle iletişime kapalı.		1		ONO	
		İş Birliği	Sektör iş birliği tam olarak sağlanmış değil.	2		ONÖ2	
		Kurumsal İş Birliği	Sektörle resmi bir iş birliği yok.	2		ONÖ1	
		İş Birliği	Sektörle ilişkiler var ama yeterli değil.	1		SAM2	
Planlama		Rol model kişilerle buluşmada sorunlar yaşanıyor.	1	SAO			
Program İmajı	Bölümün genel imajı sektör iş birliğini etkiliyor.	1	SAÖ1	Sakarya Uyg. Bil.			

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliğine ilişkin toplamda 46 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliği ile ilgili *İnsan Kaynakları* ve *İş birliği* ve alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İnsan Kaynakları* alt temasında ANÖ2 katılımcısı “*Sektörün bizim de içinde olmamız lazım. Bütün bunları düşününce zaman noktasında problem oluyor. Araştırma Görevlisi istihdamı son derece az. Sektörle bağlantı kurması gereken arkadaşlarımız asistan arkadaşlar. Onların ders yükü yok.*” görüşünü paylaşmıştır. *İş Birliği* alt temasındaysa ANM1 katılımcısı “*Staj dışında programın sektörle farklı ortaklıkları yoktu.*” görüşünü bildirirken ANO katılımcıları ise “*Bizim okulumuzun öğretim üyeleri, öğrenciler de dahil buna, iyi bir spor yöneticisi bulup bir şeyler yapabilirdi.*” görüşünü ifade etmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *İstihdam*, *İş Birliği* ve *Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında ATO katılımcısı “*Bizim alana göre bir iş alanı göremiyorum.*” derken ATÖ2 ise “*Kulüp bazında baktığımızda da Spor Yöneticiliği*

bölümü mezunları alınmıyor. Tabii yeterli bulmuyoruz.” görüşlerini paylaşmışlardır. İş Birliği alt temasında ise ATÖ1 katılımcısı “Özel sektörde çok fazla iç içe değiliz açıkçası.” ATO katılımcısı “Program kesinlikle sektör iş birliği noktasında yetersiz. Bunun teoride kalmaması lazım.”, ATÖ2 katılımcısı sırasıyla “Sektör iş birliği açısından çok kısıtlı bir şekilde karşılıklı yardımlaşmamız oluyor.” ve “Öğrencilerimizin diğer kurumları görmeleri dediğim gibi sadece staj uygulamasında oluyor.” görüşlerini dile getirmiştir. Planlama alt temasındaysa ATÖ1 katılımcısı, akademik takvimin sektör iş birliğine dayalı etkinliklerin planlanmasını etkilediğini bildirirken ATO katılımcısı da programın sektör iş birliğinin yetersizliğine dikkat çekmiş ve “Erzurum’da kayak tesisleri ünlü. Biz burada ne yapabiliriz. Okulumuzdan veya kayakla uğraşan insanlardan olur, sporla ilgili biri olsa daha yararlı olabilir. Daha üst seviyelere gelebilirdik.” düşüncesini paylaşmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliğine ilişkin olarak *İş Birliği*, *Kurumsal İş Birliği* ve *Planlama* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *İş Birliği* alt temasında ÇUO katılımcısı sırasıyla “Programın sektörle iş birliği yok.” ve “Sektörle iş birliği daha çok staj eğitimiyle oluyor.” görüşlerini paylaşırlarken ÇUÖ2 katılımcısı “Spor örgütleri ile staj dışında çok bir iş birliğimiz yok.” görüşlerini paylaşmışlardır. *Kurumsal İş Birliği* alt temasında ÇUÖ1 ve ÇUO katılımcıları sırasıyla “Ben daha çok tanıdığım kişiler üzerinden yönlendiriyorum. Yöneticilerle de görüşüyoruz ama bu, kurumlar bazında ciddiye alınmadığı sürece eksik kalacaktır.” ve “Sektörde yer almamızla ilgili bir teşvik yok. Mesela bir kardeş kurum gibi bir şekilde öğrencileri alıp oraya götürseler. Orada yönetimsel dersleri bilgileri verseler o bile olur.” görüşlerine yer vermişlerdir. *Planlama* alt temasında ise ÇUM2 katılımcısı “Gelenekselleşmiş olarak yapılan bazı etkinlikler var. Ama faaliyetin çok fazla olmasının nedeni hocaların bireysel çabaları. Niceliği ortaya koyan büyük kısmı bireysel çaba. Sistemik boyutu daha az.” ve “Çeşitli kurumlarla sporla ilgili birçok faaliyetin içerisinde bulunan arkadaşlarım oldu. O programların içerisine öğrenciler dahil ediliyor. Öğrenciler buralarda kısmen sorumluluk alıyorlar. Genelde görev alıyorlar.” görüşlerini ifade ederken ÇUO katılımcılarıysa “Sistemik bir şey yok.” ifadesini kullanmışlardır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliğine ilişkin olarak *İş Birliği* ve *Kurumsal İş Birliği* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İş Birliği* alt temasında ise GZM1 katılımcısı

“Bizim, spor şenliklerinde en azından belediyenin bir bölümünde, onlara kendimizi biraz da olsa gösterebilmemiz gerektiğini düşünüyorum. Ama bu şekilde hiç çalışıldığını görmedim.” ve *“Bizim program sektörle okul arasındaki bağlantıyı tam yapamıyordu. Hem öğrenci ile hem dışarı ile o bağlantının kurulamadığını düşünüyorum.”* görüşlerini paylaşmıştır. Diğer taraftan GZÖ1 ve GZÖ2 katılımcıları sırasıyla *“Burada biz il müdürlüğü noktasında zayıf kalıyoruz. Çünkü daha önce beden eğitimi kökenli il müdürlerimiz vardı. Bu dönemde biraz kopukluk oldu.”* ve *“İmkanlar doğrultusunda sektör iş birliğimiz var ama yetersiz.”* görüşlerini bildirmişlerdir. Kurumsal İş Birliği alt temasında GZÖ2 katılımcısı *“Burada belediyedeki çalışanlar spor kökenli eleman istedikleri için bizden talep ediyorlar biz de imkanlar doğrultusunda yönlendiriliyoruz. Bu yeterli mi? Değil maalesef. Bunun geliştirilmesi için protokollerin yapılması gerekiyor.”* görüşünü paylaşırken GZO katılımcıları ise *“Bizim üniversitede kendi bölümümüzle ilgili gençlik sporla ya da Gaziantepspor’la veya başka bir kulüple anlaşma bulunmuyor. Biz mesela oraya gidip bu yöneticilikle ilgili kulüplere gidip oradan öğrenebiliriz.”* ve *“Mesela Gaziantep’te bir sürü spor kulübü var. En kötü ihtimal çalışmaktan ziyade oradaki ortamı görmek bile bize yararlı olabilirdi.”* görüşlerini paylaşmışlardır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sektör İş Birliği bakımından yetersizliğine ilişkin *İstihdam, İş Birliği ve Kurumsal İş Birliği* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında CEÖ2 katılımcısı *“Sektör iş birliğimizi yetersiz görüyorum. Çünkü öğrencilerimiz mezun olduktan sonra mutlaka staj yaptığı yerlerde en azından bir çevre bulabilmeli.”* görüşünü paylaşmıştır. *İş Birliği* alt temasında CEM1 katılımcısı *“Spor yöneticisi adayları da, sanki yöneticilik değil de antrenörlük bölümün öğrencileriyle alakatymış gibi iş bölümleri veriliyor. Bu nedenle programın sektörle iş birliğinin yetersiz olduğunu düşünüyorum.”* ve CEÖ1 *“Bizim sektörde iş birliği biraz Manisa’da problemlidir. İl müdürlüğüne çok yakın olmamıza rağmen çok yakın bir ilişkimiz yok.”* görüşünü dile getirmiştir. *Kurumsal İş Birliği* alt temasında ise CEÖ1 katılımcısı *“Bizim şanssızlığımız Manisa’da kulüp yok. Çok az kulüp var. Biz bu aktif kulüpleri buluyoruz oraya gidiyoruz ama yeterli değil.”* düşüncesini paylaşırken CEÖ2 katılımcısı *“Bunun aslında programlar açılırken YÖK’e gönderilen dosyada bulunması gerekir. Bu anlamda resmi kurumsal iş birliği yok. Bu nedenle sektör iş birliğimizi yetersiz görüyorum.”*, CEM2 katılımcısı *“Sektör iş birliği daha çok hocaların bireysel*

çalışmaları ile yapılıyor.” ve CEO katılımcısı “Bu konuda kulüpler, özellikle profesyonel, alan açmıyor.” görüşünü paylaşmışlardır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliğine ilişkin olarak *İnsan Kaynakları, İstihdam, İş Birliği ve Kurumsal İş Birliği* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İnsan Kaynakları* alt temasında ise ONÖ2 katılımcısı “*Öğretim elemanı açısından bir norm kadro sıkıntısı var. Bu yetersizlik bu bakıma. Dışarı ile ilişkileri sağlıklı bir zemine oturtma açısından ciddi sorunlar oluşturuyor.*” görüşünü paylaşmıştır. *İstihdam* alt temasında ONÖ1 katılımcısı “*Bir iletişim olmadığı, kopuk olduğundan bahsediliyor. Benzer bir şekilde bizim de bu konuda yeterli olduğumuzu söyleyemem.*” görüşünü paylaşırken ONÖ2 katılımcısı ise “*Mesela bizim gerçekten belli başlı kulüplerimiz, uzun tarihe sahip kulüplerimiz ne yazık ki yöneticilik talebinde bulunmuyorlar bizden.*” ve ONO katılımcısı “*En basitinden buradan bir öğrenci bir spor kulübüne gittiğinde, desin ki; ben ‘Spor yöneticiliği bölümünden geliyorum 4. sınıfım. Burada yönetim anlamında ne yapabilirim? Burada ne işler yapılıyor? Ben ne yapabilirim?’ dediğimde kabul etmiyorlar.*” görüşlerini belirterek istihdam sorunlarının sektör iş birliğine olan etkilerine dikkat çekmiştir. *İş Birliği* alt temasında ONÖ2 katılımcısı sırasıyla “*Dış koordinasyon yok. Ben bunun için çok özel gayretler sarf etmeme rağmen bunu bir gelenek haline getiremedim. Ne tür faaliyetler yürütülüyor bundan bir haberiz. Onlar da burada ne yapıldığı ile ilgili detaylı bir bilgiye sahip değiller.*” ve “*Bu sağlanabilmiş mi bana göre sağlanabilmiş değil.*” diyerek iş birliği yetersizliklerine dikkat çekmiştir. *Kurumsal İş Birliği* alt temasında ise ONÖ1 katılımcısı “*İşte bu noktada protokol eksikliği var.*” ve “*Spor yöneticileri ile direkt olarak bir ilişkimiz yok.*” görüşlerine yer vermiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sektör İş Birliği* bakımından yetersizliğine ilişkin olarak *İş Birliği, Planlama ve Program İmajı* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İş Birliği* alt temasında SAM2 “*Hani çok iyiydi diyebileceğim bir sektör iş birliği yoktu.*” görüşünü ifade ederken *Planlama* alt temasında SAO katılımcıları ise “*Bizim bölümden mezun olmuş ve şu anda FB’de çalışan kişilerle tanıştık. Hocalarımız isimlerini verdi. İletişime geçtik ancak onlar da geri dönmediler.*” görüşünü paylaşmışlardır. Son olarak *Program İmajı* alt temasında ise SAÖ1 katılımcısı “*Spor yöneticiliği mesleğinin Türkiye’de tanınırlığı ne kadar ki*

sektörle iş birliği yapalım. İşte kendi çalışmamda sektöre gittim. ‘İşletmeler mezunlarıyla da işini görüyorum.’ diyorlar.” görüşünü ifade etmiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Söz konusu alt probleme dair elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.2.1. Programların Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin bulgular Tablo 3.5’te sunulmuştur.

Tablo 3.5. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,22	0,68	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,32	0,94	Kısmen Yeterli
Batman	37	3,39	0,66	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,62	0,89	Kısmen Yeterli
Fırat	41	3,07	0,72	Kısmen Yeterli
Gaziantep	47	3,53	1,26	Kısmen Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,20	0,68	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,50	0,87	Kısmen Yeterli
Kocaeli	44	3,40	0,95	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,40	0,81	Kısmen Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,55	0,80	Kısmen Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,11	0,98	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,47	0,70	Kısmen Yeterli
Sakarya Uyg. Bil.	63	3,53	0,74	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,38	0,85	Kısmen Yeterli

Tablo 3.5’e göre; araştırmaya dahil edilen tüm Spor Yöneticiliği Programları *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından “Kısmen Yeterli” düzeydedir.

Tablo 3.6’da katılımcıların *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* boyutundaki maddelere verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdelik dağılımlar ve ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 3.6. Programların Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H.Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Öndokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
6. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik teknik ziyaretler (Spor tesisi vb.) düzenlenir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	1	1	0	3	5	0	0	2	2	0	5	2	1	22
		% 0,00%	1,80%	2,70%	0,00%	7,30%	10,60%	0,00%	0,00%	4,50%	3,10%	0,00%	12,20%	3,60%	1,60%	3,30%
	Katılmıyorum	n 10	11	6	5	11	9	11	6	4	6	6	6	2	10	103
		% 20,40%	20,00%	16,20%	12,80%	26,80%	19,10%	23,90%	12,50%	9,10%	9,40%	15,40%	14,60%	3,60%	15,90%	15,40%
	Kararsızım	n 18	14	5	8	13	7	21	10	12	19	7	6	16	17	173
		% 36,70%	25,50%	13,50%	20,50%	31,70%	14,90%	45,70%	20,80%	27,30%	29,70%	17,90%	14,60%	29,10%	27,00%	25,90%
	Katılıyorum	n 17	23	25	10	11	9	12	26	17	27	18	20	26	30	271
		% 34,70%	41,80%	67,60%	25,60%	26,80%	19,10%	26,10%	54,20%	38,60%	42,20%	46,20%	48,80%	47,30%	47,60%	40,60%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 4	6	0	16	3	17	2	6	9	10	8	4	9	5	99
		% 8,20%	10,90%	0,00%	41,00%	7,30%	36,20%	4,30%	12,50%	20,50%	15,60%	20,50%	9,80%	16,40%	7,90%	14,80%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ortalama	\bar{x} 3,31	3,40	3,46	3,95	3,00	3,51	3,11	3,67	3,61	3,58	3,72	3,29	3,69	3,44	3,48	
7. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik panel, seminer vb. etkinlikler düzenlenir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	5	4	0	1	5	3	0	4	3	4	5	3	2	39
		(%) 0,00%	9,10%	10,80%	0,00%	2,40%	10,60%	6,50%	0,00%	9,10%	4,70%	10,30%	12,20%	5,50%	3,20%	5,80%
	Katılmıyorum	n 14	15	6	7	17	7	9	12	9	13	6	8	12	11	146
		(%) 28,60%	27,30%	16,20%	17,90%	41,50%	14,90%	19,60%	25,00%	20,50%	20,30%	15,40%	19,50%	21,80%	17,50%	21,90%
	Kararsızım	n 17	13	5	12	15	8	14	11	10	23	11	5	15	12	171
		(%) 34,70%	23,60%	13,50%	30,80%	36,60%	17,00%	30,40%	22,90%	22,70%	35,90%	28,20%	12,20%	27,30%	19,00%	25,60%
	Katılıyorum	n 16	14	17	9	6	13	17	22	16	19	11	18	19	30	227
		(%) 32,70%	25,50%	45,90%	23,10%	14,60%	27,70%	37,00%	45,80%	36,40%	29,70%	28,20%	43,90%	34,50%	47,60%	34,00%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 2	8	5	11	2	14	3	3	5	6	7	5	6	8	85
		(%) 4,10%	14,50%	13,50%	28,20%	4,90%	29,80%	6,50%	6,30%	11,40%	9,40%	17,90%	12,20%	10,90%	12,70%	12,70%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x} 3,12	3,09	3,35	3,62	2,78	3,51	3,17	3,33	3,20	3,19	3,28	3,24	3,24	3,49	3,26	
8. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik ders dışı proje etkinlikleri düzenlenir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	3	2	3	0	6	1	1	1	2	1	6	2	3	31
		(%) 0,00%	5,50%	5,40%	7,70%	0,00%	12,80%	2,20%	2,10%	2,30%	3,10%	2,60%	14,60%	3,60%	4,80%	4,60%
	Katılmıyorum	n 12	9	6	9	8	6	7	11	6	9	6	14	7	8	118
		(%) 24,50%	16,40%	16,20%	23,10%	19,50%	12,80%	15,20%	22,90%	13,60%	14,10%	15,40%	34,10%	12,70%	12,70%	17,70%
	Kararsızım	n 16	9	9	6	13	7	17	7	17	20	8	6	14	10	159
		(%) 32,70%	16,40%	24,30%	15,40%	31,70%	14,90%	37,00%	14,60%	38,60%	31,30%	20,50%	14,60%	25,50%	15,90%	23,80%
	Katılıyorum	n 19	27	17	15	14	11	19	21	15	25	15	12	27	29	266
		(%) 38,80%	49,10%	45,90%	38,50%	34,10%	23,40%	41,30%	43,80%	34,10%	39,10%	38,50%	29,30%	49,10%	46,00%	39,80%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 2	7	3	6	6	17	2	8	5	8	9	3	5	13	94
		(%) 4,10%	12,70%	8,10%	15,40%	14,60%	36,20%	4,30%	16,70%	11,40%	12,50%	23,10%	7,30%	9,10%	20,60%	14,10%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x} 3,22	3,47	3,35	3,31	3,44	3,57	3,30	3,50	3,39	3,44	3,64	2,80	3,47	3,65	3,41	
Genel Ortalama	\bar{x} 3,22	3,32	3,39	3,62	3,07	3,53	3,20	3,50	3,40	3,40	3,55	3,11	3,47	3,53	3,38	

Tablo 3.6 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,38$) puan elde etmişlerdir.

Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri boyutundaki “*Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik teknik ziyaretler (Spor tesisi vb.) düzenlenir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,48$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Çukurova ($\bar{x}=3,95$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,72$) ve Ordu ($\bar{x}=3,69$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=3,00$), Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,11$) ve Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,29$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri boyutundaki “*Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik panel, seminer vb. etkinlikler düzenlenir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,26$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Çukurova ($\bar{x}=3,62$), Gaziantep ($\bar{x}=3,51$) ve Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,49$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=2,78$), Atatürk ($\bar{x}=3,09$) ve Ankara ($\bar{x}=3,12$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri boyutundaki “*Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik ders dışı proje etkinlikleri düzenlenir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,41$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,65$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,64$) ve Gaziantep ($\bar{x}=3,57$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=2,80$), Ankara ($\bar{x}=3,22$) ve Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,30$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

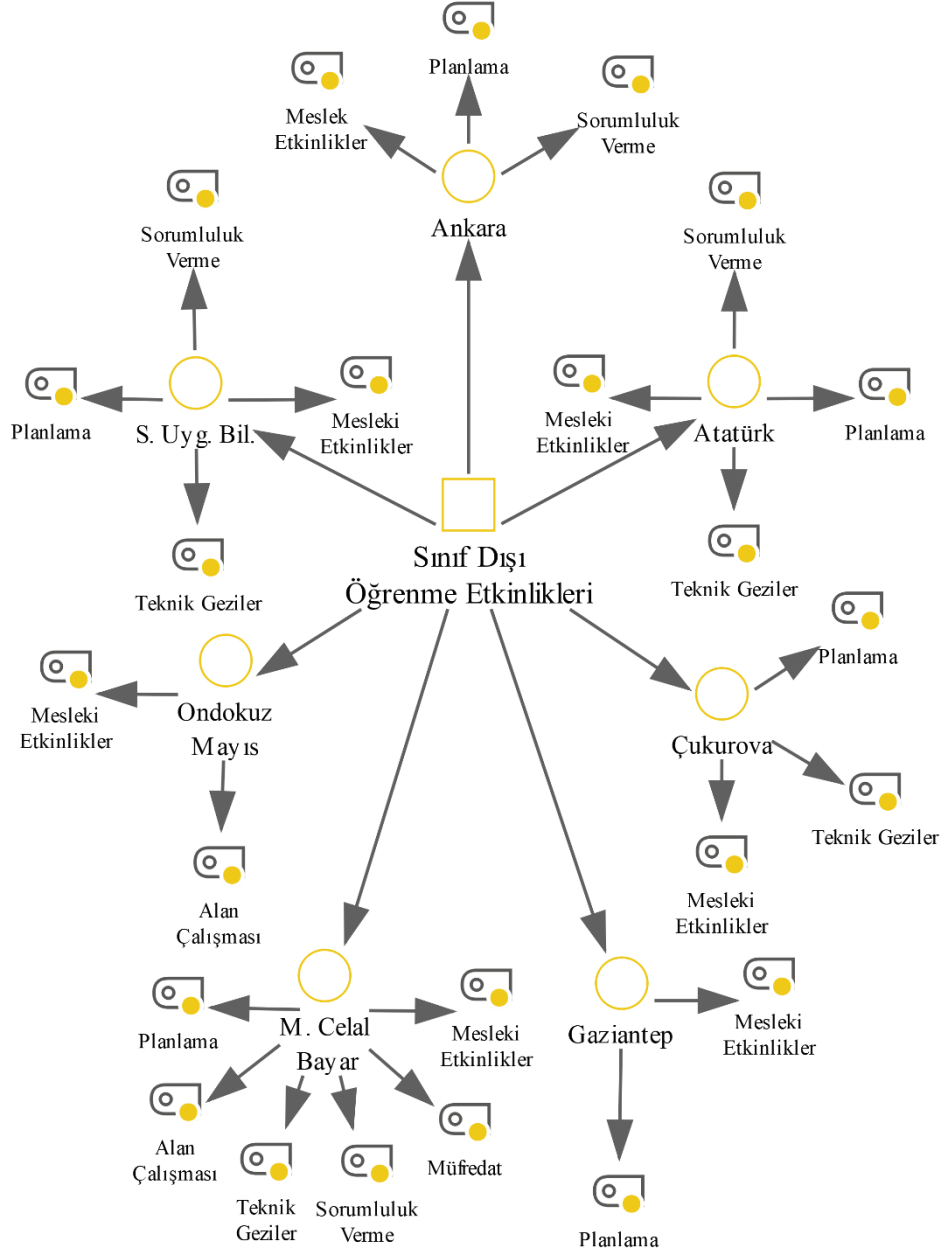
Katılımcıların *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* boyutundaki maddelere verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,38$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyuta en çok puan elde eden Çukurova ($\bar{x}=3,62$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,55$) ve Gaziantep ile Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,53$) Üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Fırat ($\bar{x}=3,07$), Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,11$) ve Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,20$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.2.2. Programların Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.2.2.1. Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.3'te sunulmuştur.



Şekil 3.3. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.3'te görüleceği gibi, programların *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili; *Alan Çalışması*, *Mesleki Etkinlikler*, *Müfredat*, *Planlama*, *Sorumluluk Verme* ve *Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde

edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.7’de yer almaktadır.

Tablo 3.7. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri	Mesleki Etkinlikler	Spor insanları ile öğrenciler buluşturuluyor.	1	ANM2	Ankara
			1	ANÖ1	
			1	ANÖ2	
		Sektör aktörleri ile çeşitli programlar yapılıyor.	1	ANM1	
			1	ANÖ1	
			2	ANÖ2	
			1	ANÖ1	
		Sektörle iş birliğine dayalı etkinlikler düzenleniyor.	3	ANÖ2	
			1	ANM1	
			1	ANÖ2	
	Planlama	Rol model kişilerle söyleşirler yapılıyor.	1	ANM1	
		Ders dışı proje çalışması yapılıyor.	1	ANÖ2	
	Sorumluluk Verme	Konferans salonu öğrenci kullanımına açık.	1		
		Öğrenciler üniversite tesislerinde çalışabiliyor.	1	ANÖ1	
	Mesleki Etkinlikler	Zaman zaman bilimsel toplantılar düzenleniyor.	1	ANM1	
			1	ANM2	
		Uygulama alanları öğrenci erişimine açık.	1	ATÖ1	
			1	ATÖ2	
		Bazı etkinliklerde öğrencilere aktif roller veriliyor.	2	ATM2	
			1	ATÖ1	
Bazı derslerde spor tesislerine teknik ziyaretler yapılıyor.		1	ATÖ1		
		1	ÇUM2		
Spor tesisleri öğrencilerin kullanımına açık.		1	ÇUÖ2		
		1	ÇUM2		
İldeki spor yöneticileri ile öğrenciler zaman zaman buluşturuluyor.	2	GZÖ1			
	1	GZÖ2			
Alan Çalışması	Ders dışı araştırma çalışmaları yapılıyor.	2	CEÖ1		
		2	CEO		
		1	CEÖ2		
Müfredat	Sınıf dışı bilimsel etkinlikler yapılıyor.	1	CEM2		
		2	CEÖ1		
Sorumluluk Verme	Müfredatta alan çalışmasına yönelik dersler var.	1	CEM1		
		1	CEM2		
Teknik Geziler	Ders dışı alan etkinlikleri öğrenciler tarafından yapılıyor.	2	CEÖ2		
		1	CEM2		
Teknik Geziler	Spor tesislerine teknik ziyaretler yapılıyor.	1	CEÖ2		
		1	CEÖ2		

Tablo 3.7. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri	Alan Çalışması	Bazı derslerde araştırma ödevleri veriliyor.	2	ONÖ1 ONÖ2 SAÖ1 SAO SAO SAM2 SAÖ1 SAM2 SAÖ1 SAM1 SAM2 SAÖ1	Ondokuz Mayıs Sakarya Uyg. Bil.	
		Bazı derslerde öğrencilerle sınıf dışı etkinlikler düzenliyor.	2			
	Mesleki Etkinlikler	Ders dışı etkinlikler uygulamaya dökülüyor.	1			
		Bazen teorik bilgi uygulama etkinliklerle destekleniyor.	1			
	Mesleki Etkinlikler	Meslek derslerinde sınıf dışı etkinlikler yapılıyor.	1			
		Uzmanlık derslerinde spor insanlarıyla programlar yapılıyor.	1			
		Spor aktörleri ile öğrenciler düzenli olarak buluşturuluyor.	1			
		Programda bilimsel mesleki etkinlikler düzenleniyor.	1			
		Planlama	Sınıf dışı etkinlikler sistemli yapılıyor.			1
		Sorumluluk Verme	Öğrenciler ders dışı etkinliklerle aktif rol üstleniyor.			1
	Teknik Geziler	Spor örgütlerine teknik ziyaret yapılıyor.	1			
			1			

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından programların yeterliğine ilişkin toplamda 60 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler*, *Planlama ve Sorumluluk Verme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ANM2, ANÖ1 ve ANÖ2 katılımcıları spor insanları ile öğrencilerin buluşturulduğunu bildirmişlerdir. Yine ANM1, ANÖ1 ve ANÖ2 katılımcıları da sektör aktörleri ile çeşitli programlar yapıldığını bildirmişlerdir. Örneğin ANÖ2 katılımcısı “Türkiye’de spor yönetimi alanında faaliyet gösteren aktif kişi, kurum ve kuruluşlardan buraya birtakım insanları özel olarak çağırıp sektörle öğrencileri buluşturuyoruz.” görüşünü paylaşmıştır. Yine ANÖ2 katılımcısı “Sektörle ilgili bazı sorunları çocuklarla(öğrencilerle) tartışıyoruz. Konu bulma konusunda. Ne yapacaklarını bilmiyorlar. Sektörü tanımıyorlar. Biz onları ders dışı faaliyet olarak onlara bu konu ile ilgili bilgi veriyoruz.” ifadesini kullanmıştır. *Planlama* alt temasında ise ANÖ1 katılımcısı, program öğrencilerine konferans salonunun açık

olduğunu ve öğrencilerin üniversite tesislerin çalışabildiklerini bildirmiştir. *Sorumluluk Verme* alt temasında ANM2 katılımcısı “*Bizim görev aldığımız ve herhangi bir spor etkinliğini yönettiğimiz şeyler zaman zaman oluyordu. Benim branşım Oryantring mesela. Nasıl yapılacağını, yani düzenleme görevini üstleniyordum. Branşlara göre böyle minik görevlendirmeler yapılıyor.*” görüşünü paylaşmıştır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler, Planlama, Sorumluluk Verme* ve *Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ise ATÖ1 katılımcısı “*Yönetim üzerine getirdiğimiz bazı hocalar oluyor. Konferans, eğitim gibi etkinlikler için.*” görüşünü paylaşmıştır. *Planlama* alt temasında ise ATÖ2 katılımcısı, tesislerin öğrencilerin kullanımına açık olduğunu bildirmiştir. *Sorumluluk Verme* alt temasında ATM2 katılımcısı bazı spor etkinliklerinde öğrencilere sorumluluklar verildiğini dile getirerek “*Fakülte organizasyon düzenlerse, Spor Yöneticiliği bölümüne gelip bir basketbol turnuvası düzenleyin, yöneticilik bölümü yönetme kısmını yapsın gibi yaptılar. Mesela bu organizasyonlar için şehirde sponsor aradık ve bulduk.*” görüşünü paylaşmıştır. Son olarak *Teknik Geziler* alt temasında ATÖ1 katılımcısı “*Spor Tesis İşletmeciliği dersi altında teknik ziyaretler yapıldığını biliyorum. Özellikle kış sporları tesislerinde Erzurum önemli bir şehir. Oradaki tesislerin yapımı ve incelenmesi konusunda ziyaretler yapılıyor.*” ifadesine yer vermiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler, Planlama* ve *Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ÇUM2 “*Rol modellerin davet edilip konuşmacı olarak ağırlanması kısmı yapıldı. Birçok insanın deneyiminden faydalandık. Alanda nasıl bir şeyle karşılaştıklarını ve onlarla nasıl başa çıktıklarını öğrendik.*” diyerek programda mesleki etkinliklerin yapıldığına dikkat çekmiştir. *Planlama* alt temasında ÇUÖ2 katılımcısı ise spor tesislerinin ve uygulama alanlarının öğrencilerin kullanımına açık olduğunu bildirmiştir. *Teknik Geziler* alt temasında ise ÇUM2 katılımcısı “*Mesela tesis ziyaretleri yaptık. Çok da keyif aldık. Her birini incelemek suretiyle.*” görüşünü paylaşmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler* ve *Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında GZÖ1 katılımcısı programda ders dışı bilimsel etkinliklerin yapıldığını dile getirerek “*Meslek derslerinde şöyle, bir dönem il spor yöneticilerini getiriyoruz.*” görüşünü paylaşmıştır. *Planlama* alt temasında ise GZÖ2 katılımcısı spor alanlarının öğrencilerin kullanımına açık olduğunu dile getirmiştir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Alan Çalışması*, *Mesleki Etkinlikler*, *Müfredat*, *Planlama*, *Sorumluluk Verme* ve *Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında CEM2 katılımcısı “*Yani yine zaman zaman Spor Genel Müdürlüğü ile ortak çalışmalar oluyordu. Panel gibi. Konuşma yaptırıyorlardı.*” görüşünü paylaşmıştır. *Planlama* alt temasında CEM1 katılımcısı fiziki imkanların öğrencilerin kullanımına açık olduğunu bildirmiştir. *Alan Çalışması* alt temasındaysa CEÖ1 katılımcısı “*Biz bu dersi programı oluştururken yaptık. Bu tamamen dışarıya dönük bir çalışma. Öğrenciler bir grup oluşturuyorlar ve tamamen üniversite dışında bir etkinliği organize etmeye çalışıyorlar.*” görüşünü bildirmiştir. Ayrıca CEÖ2 ve CEO katılımcıları, programda ders dışı alan çalışmalarının yapıldığını bildirmişlerdir. Bu tema ile ilgili olarak CEO katılımcısı “*Alan çalışması dersinde yapıyoruz. Hatta bu konuda doruk noktada olduğumuzu söyleyebilirim. Mesela geçen sene alan çalışması dersimiz vardı. Herkese kendi seçtiği hocasıyla bir proje gerçekleşti ve aktif olarak görev yaptık. Yine tesis incelemelerimiz var.*” görüşünü paylaşmıştır. CEM2 ve CEÖ2 katılımcıları da programdaki alan çalışmalarında öğrencilere sorumluluklar verildiğini bildirmişlerdir. Son olarak *Teknik Geziler* alt temasında ise yine CEM2 ve CEÖ2 katılımcıları spor tesislerine teknik ziyaretlerin yapıldığı bildirmişlerdir.

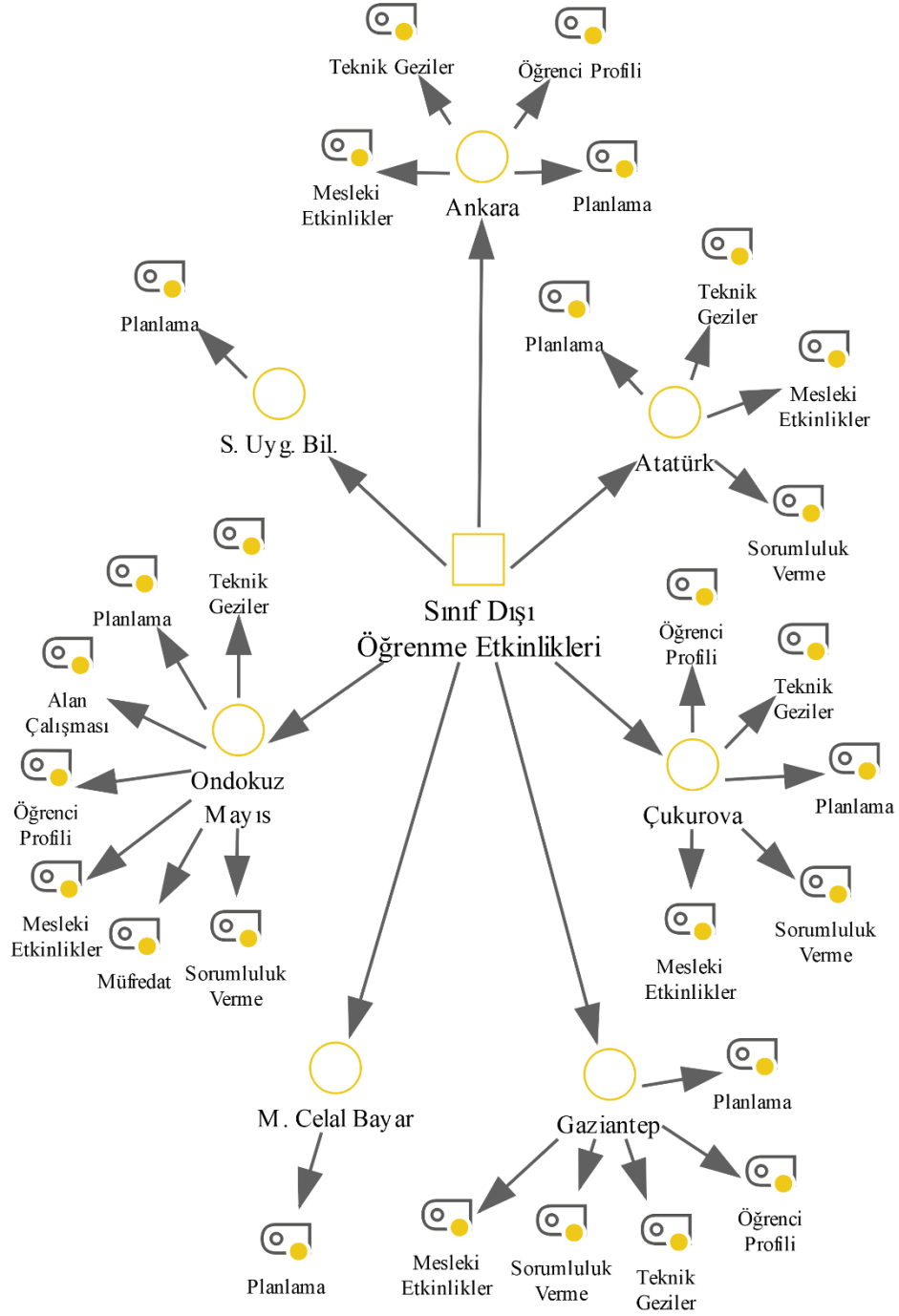
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Alan Çalışması* ve *Mesleki Etkinlikler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Alan Çalışması* alt temasında ONÖ1 katılımcısı “*Şu şekilde ödevler verebiliyoruz. Herkes memleketinde periyodik olarak yapılan herhangi bir organizasyonun hangi aşamalardan geçtiğini öğrensinler ve rapor olarak sunsunlar şeklide.*” demiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ONÖ2 katılımcısı “*Bazı derslerde birtakım hocalar tarafından spor organizasyonları ders*

kapsamında yapılıyor. Yani bir organizasyon nasıl yapılır? sorusunu yaşayarak deneyim kazanarak geçiriyorlar.” görüşünü paylaşırken ONÖ1 katılımcısı da “Bu noktada çok cüzi bir şeyler var. Dediğiniz şekilde öğrencileri yönlendiren bazı hocalarımız var. Mesela örnek bir organizasyon düzenleme görevi veriyoruz. İşte komitelerini oluşturun sınıflar arası bir turnuva düzenleyin gibi.” görüşünü paylaşmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler, Planlama, Sorumluluk Verme* ve *Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında SAO katılımcısı “Mesela toplam kalite yönetimi dersinde bisiklet vadisine gittik. Orayı inceledik, gezdik tesisi, bilgi de aldık. Onun dışında HİS dersinde engellilerle çocuklarla etkinlikler yaptık.” ve “Şöyle bizim uzmanlık dersimiz kapsamında hocamız dışardan birilerini getiriyor. Spor yöneticilerini. Her hafta biri geliyor mutlaka. Bakanlıktan geliyor. Özel sektörden geliyor. Bu konuda bize yeterince bilgi veriyorlar.” görüşünü paylaşmıştır. Yine SAM2 katılımcısı “Bu konuda mesela çok fazla seminer tarzında toplantılar yapıldı ve yeterli düzeydeydi bence.” ve SAÖ1 katılımcısı “Anlık toplantılar, haftalık programlar, söyleşiler. Bunlar sıkça yaptığımız organizasyonlar. Olabildiğince öğrencilere onlarla bir araya getirmeye, sohbet ettirmeye çalışıyoruz.” görüşlerine yer vermişlerdir. *Planlama* alt temasında SAÖ1 katılımcısı ders dışı etkinlikler konusunda öğrencilerin “Öğrenciyi dört duvar arasında az tutmaya çalışıyoruz. Olabildiğince dışarda hareketlendirmeye çalışıyoruz.” diyerek etkinliklerin sistemli olarak yapılmaya çalışıldığına dikkat çekmiştir. *Sorumluluk Verme* alt temasında SAÖ2 ve SAM1 katılımcıları ders dışı etkinliklerde öğrencilere aktif roller verildiğini dile getirmişlerdir. Son olarak *Teknik Geziler* alt temasında SAM2 ve SAÖ1 katılımcıları sırasıyla “İstanbul’a gittiğimiz de oldu hatta. Yeterliydi.” ve “Zaman zaman biz sektöre gidiyoruz. Yerinde görmeye çalışıyoruz. Bunlar küçük bazlı yaptıklarımız.” görüşlerini paylaşmışlardır.

4.2.2.2. Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliğine dair alt temalar Şekil 3.4’te sunulmuştur.



Şekil 3.4. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.4'te görüleceği gibi, programların *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili; *Alan Çalışması*, *Mesleki Etkinlikler*, *Müfredat*, *Öğrenci Profili*, *Planlama*, *Sorumluluk Verme* ve *Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.8'de yer almaktadır.

Tablo 3.8. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı Üniversite
Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri	Mesleki Etkinlikler	Sınıf dışı etkinlikler yetersiz.	2	ANÖ1
			2	ANM1
			1	ANO
			1	ANÖ2
	Öğrenci Profili	Öğrenciler programa bilinçli gelmiyor.	1	ANM1
	Planlama	Spor tesisleri mesleki deneyim kazanma amaçlı kullanılmıyor.	1	ANO
		Uygulama alanları öğrenci tarafından etkin kullanılmıyor.	1	
	Teknik Geziler	Meslek dersleri ile ilgili teknik ziyaretler yapılmıyor.	1	ANM2
			1	ANM1
	Mesleki Etkinlikler	Sınıf dışı etkinlikler yeterince yapılmıyor.	2	ATM1
			1	ATO
			1	ATÖ1
			1	ATÖ2
	Planlama	Yerleşke içi uygulama alanları yeterince kullanılmıyor.	1	ATM1
		Sınıf dışı öğrenme etkinlikleri sistematik değil.	1	ATÖ1
			1	ATM2
	Sorumluluk Verme	Öğrenciler ders dışı etkinliklerde görev almıyor.	1	ATM2
			2	ATM1
			4	ATO
			1	ATM2
Teknik Geziler	Derslerle ilgili teknik ziyaretler yeterince yapılmıyor.	1	ATM2	
		1	ÇUM1	
Mesleki Etkinlikler	Sınıf dışı etkinlikler yetersiz.	1	ÇUÖ1	
		1	ÇUÖ2	
		1	ÇUO	
		1	ÇUÖ1	
Öğrenci Profili	Öğrenci profili ders dışı etkinlikler konusunda bilinçsiz.	1	ÇUO	
		1	ÇUO	
		2	ÇUÖ1	
		1	ÇUÖ2	
Planlama	Fiziki imkanlar öğrenciler tarafından etkin kullanılmıyor.	1	ÇUM2	
		1	ÇUM1	
		1	ÇUÖ1	
		1	ÇUO	
Sorumluluk Verme	Kampüs içi etkinliklerde görev ve sorumluluklar verilmiyor.	1	ÇUM1	
		2	ÇUO	
Teknik Geziler	Derslerle ilgili teknik ziyaretler oldukça sınırlı.	1	ÇUO	
		1	ÇUÖ1	

Ankara

Atatürk

Çukurova

Tablo 3.8. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri	Mesleki Etkinlikler	Sınıf dışı mesleki etkinlikler yeterince yapılmıyor.	3	GZM1	Gaziantep	
			3	GZM2		
			1	GZO		
	Sorumluluk Verme	Sınıf dışı etkinliklerde öğrenciler aktif görev almıyor.	2	GZM2		
			1	GZÖ2		
			2	GZO		
	Planlama	Sınıf dışı öğrenme etkinlikleri sistematik değil. Kampüs içi uygulama alanları kullanılmıyor.	1	GZÖ1		
			1	GZO		
	Öğrenci Profili	Öğrenci profili nedeniyle ders dışı etkinlikler yapılamıyor.	2	GZÖ2		
	Teknik Geziler	Derslerle ilgili teknik ziyaretler yapılmıyor.	1	GZO		
	Planlama	Sınıf dışı öğrenme etkinlikleri sistematik değil. Öğrenci kulüplerinin olmaması deneyim şansını azaltıyor.	1	CEM2		Manisa Celal Bayar
			1	CEO		
			2	CEM1		
			1	CEÖ2		
	Alan Çalışması	Meslek dersleri sektör odaklı araştırmalarla desteklenmiyor.	1	ONÖ2		
	Mesleki Etkinlikler	Programdaki öğreti genelde teoride kalıyor. Sınıf dışı bilimsel etkinlikler yeterli değil. Spor yöneticileri ile etkileşim sağlanmıyor.	1	ONM2		
			1	ONÖ2		
			1	ONM1		
1			ONM2			
Müfredat	Müfredat daha çok teorik ders odaklı planlanmış. Öğrenciler bireysel olarak sorumluluk almak istemiyor. Ders dışı etkinlik noktasında öğrenci motivasyonu düşük. Sınıf dışı etkinliklere dair öğrenci farkındalığı yok. İstihdam sorunları öğrenci profilini etkiliyor.	1	ONÖ2	Ondokuz Mayıs		
		1	ONO			
		1	ONO			
		2	ONM1			
		1	ONÖ2			
		4	ONO			
		1	ONÖ1			
		1	ONÖ2			
		Planlama	Fiziki çevre yöneticilik becerilerin gelişimi için kullanılmıyor. Öğrenci kulüpleri yeterince desteklenmiyor. Toplantı salonları öğrenci tarafından aktif kullanılmıyor. Bütçe sorunları ders dışı etkinlikleri olumsuz etkiliyor.		1	ONM2
					1	ONÖ1
1	ONO					
2	ONÖ2					
Sorumluluk Verme	Ders dışı etkinliklere pasif katılım sağlanabiliyor. İstihdam sorunları öğrenci profilini etkiliyor.	1	ONO			
		1	ONM2			
Teknik Geziler	Mesleki teknik geziler yapılmadı.	1	ONM1			
Planlama	Ders yükü sınıf dışı etkinlikleri etkiliyor.	2	SAÖ1	S. Uyg. Bil.		

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliğine ilişkin toplamda 99 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler*, *Öğrenci Profili*, *Planlama ve Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ANM1, ANÖ1, ANO ve ANÖ2 katılımcıları ders dışı mesleki etkinliklerin yetersiz olduğuna ilişkin görüş bildirmiştir. Örneğin ANÖ1 katılımcısı “*Ders kapsamında GSB’ye gidip teftiş kuruluna gidip oradaki avukatlarla bir sohbet yapılabilir ya da onlar biz gelebilir. Onlar derse davet edilebilir. Böyle bir şey olabilir. Bu eksiklik.*” ve “*Geçmişte bu oluyordu da ama şu an bu olmuyor.*” görüşlerini bildirmiştir. ANÖ2 Katılımcısı ise “*Şöyle; mekân yeterlidir ama etkinlikler yeterli olmuyor.*” derken ANM1 katılımcısı “*Seminerler söyleşiler oluyordu. Ancak bunlar az sayıdaydı.*” görüşünü ifade etmiştir. *Öğrenci Profili* ile ilgili olarak ANM1 katılımcısı “*Bölüme farkında olmadan gelen çok öğrenci var spor örgütlerine teknik ziyaretler yapılarak öğrencilerin bu mesleğe motive olması sağlanabilirdi.*” ifadesini kullanmıştır. *Planlama* alt temasında ANO katılımcıları “*Konferans ve seminer salonlarımız var. Burada daha çok öğretmenlik bölümü öğrencileri bir şeyler yapıyor.*” ve “*Buralarda çok nadiren görev aldık.*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Teknik Geziler* alt temasında ise ANM1 ve ANM2 katılımcıları meslek derslerine ilişkin teknik ziyaretlerin yapılmadığını dile getirmişlerdir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler*, *Planlama*, *Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ise ATM1, ATO, ATÖ1 ve ATÖ2 katılımcıları sınıf dışı mesleki etkinliklerin yetersiz olduğunu bildirmişlerdir. Örneğin ATÖ1 katılımcısı “*Sınıf dışı etkinlik açısından tamamen staj olarak gidiyor.*” derken ATM1 katılımcısı “*Sınıf dışı etkinlik hiçbir şekilde yapılmadı. Spor örgütlerine ziyaret vb. gibi. Bize sadece grup ödevleri verildi. 3-4 kişi o ödevleri yaptık ve hocaya sunduk. Uygulamalı olarak yapamadık yani. Görerek ya da ziyaretle bir eğitim etkinliği olmadı.*” ifadesini kullanmıştır. *Planlama* alt temasında ANÖ1 katılımcısı toplantı, konferans salonu gibi program öğrencilerinin mesleki etkinliklerde kullanabileceği alanlarla ilgili olarak “*Ortak kullanımda olduğu için diğer fakülte öğrencileri de kullanıyor. Bizim*

öğrencilerimiz çok fazla yararlanamıyor. SKS birimine bağlı bir birim. Bu anlamda öğrencilerimiz aldığı teorik bilgileri çok fazla uygulama şansı bulamıyor.” görüşünü paylaşırken ATM1 katılımcısı “Fitness salonu yok ama genel kampüsün kullanıma açık bir spor merkezi vardı. Bizi alıp o spor merkezinde yönetici rolünde eğitmelerini isterdim. Yani orada tecrübe kazanabilirdik.” ifadesini kullanmıştır. Yine bu temada ATM2 katılımcısı ise sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin sistematik olarak yapılmadığını bildirmiştir. Sorumluluk Verme alt temasında ise ATM2, ATM1, ATO katılımcıları sırasıyla “Okuldaki ders dışı etkinliklerde mesela konferans gibi etkinliklerde öğrenciler organizasyon kısmında görev almıyor.”, “Yani biz kendi okulumuzda kendimiz bir spor faaliyeti düzenleyemedik.” ve “Biz son sınıftız şu an. Birinci sınıftan itibaren bizi sahada kullanmaları lazımdı.” görüşlerini paylaşmışlardır. Teknik Geziler alt temasında ise ATO ve ATM2 katılımcıları sırasıyla “Sistematik olarak sınıf dışı teknik ziyaretler olmadı.” ve “Mesela bir teknik gezi yapmadık.” görüşlerini paylaşmışlardır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler, Planlama, Sorumluluk Verme, Öğrenci Profili ve Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında ÇUM1, ÇUÖ1, ÇUÖ2 ve ÇUO katılımcıları sınıf dışı etkinliklerin yetersiz olduğunu söylemişlerdir. Örneğin ÇUM1 katılımcısı “Sınıf dışı etkinlikler vardı ama çok nadirdi.” görüşünü paylaşırken ÇUÖ2 katılımcısı “Aslında bunda biraz eksikiz sanırım. Çok fazla sınıf dışı etkinlik yapmıyoruz. Yöneticilik deneyimi dışında herhangi bir kuruma, başka bir yere götürmüyoruz. Aslında bu bizim eksikliğimiz.” görüşünü ifade etmiştir. *Planlama* alt temasında ÇUM2 katılımcısı var olan fiziki imkanların öğrenciler tarafından etkin kullanılmadığına dikkat çekerken ÇUM1 katılımcısı sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin bazı hocaların bireysel çabaları ile sınırlı olduğunu bildirmiştir. ÇUÖ1 katılımcısı ise kampüs içi serbest zaman planlamasında eksiklikler olduğuna işaret etmiştir. *Öğrenci Profili* alt temasında ise ÇUÖ1, ÇUO ve ÇUÖ2 katılımcıları sırasıyla “Bu konuda öğrencilerimizin ilgisinin düşük olduğunu düşünüyorum.”, “Bizim bölümün bir sıkıntısı var. Mesela ders saat 12’de bittiyse 12.00’yi 5 geçe kimse kalmıyor. Dağılıp gidiyorlar. Beraber bir şey yapma durumu yok ortada.” ve “Belki de burada bizim de pasifliğimizin etkisi var.” görüşlerini bildirmişlerdir. *Sorumluluk Verme* alt temasında ÇUM1 ve ÇUO katılımcıları sırasıyla “Bilimsel etkinlikler (Panel seminer vb.)

öğrencilerin planladığı bir program olmadı.” ve “Okul içinde veya dışında ders dışı bir etkinlikte sorumluluk almadık.” görüşlerini dile getirmişlerdir. Teknik Geziler alt temasında ise ÇUO ve ÇUÖ1 katılımcıları teknik ziyaretlerin bazı dersler kapsamında oldukça sınırlı olarak yapıldığına dikkat çekmişlerdir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Mesleki Etkinlikler, Öğrenci Profili, Planlama, Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mesleki Etkinlikler* alt temasında GZM1, GZM2 ve GZO katılımcıları sınıf dışı mesleki etkinliklerin yeterince yapılmadığını bildirmiştir. Örneğin GZM1 katılımcısı “*Hani üniversiteyi doldu dolu yaşayan biri olarak 4 yıl boyunca mesleki anlamda ders dışı bir etkinlik olduğunu söyleyemem.*” görüşünü paylaşırken GZM2 katılımcısı “*Arada bir söyleşiler oluyordu ancak sayı olarak çok fazla yapılması gerekiyordu.*” ifadesini kullanmıştır. *Öğrenci Profili* alt temasında GZÖ2 katılımcısı “*Öğrencilerin okul dışı yoğunlukları nedeniyle birliktelik sağlanamıyor o nedenle hani ders dışı öğrenme alanlarında bunu görmeleri ve direkt olarak uygulama ve gözleme konusunda etkin ve başarılı değiliz.*” görüşünü paylaşmıştır. *Sorumluluk Verme* alt temasında GZM2, GZO ve GZÖ2 katılımcıları sırasıyla “*Sınıf dışı öğrenme etkinlikleri yapılmadı. Ama küçük toplantılar yapılıyordu. Oralarda katılımcı olarak yer alıyorduk.*”, “*Sadece bundan iki hafta önce sporda beslenme adı altında bir seminer olmuştu. Bundan önce bir hakemlik etkinliği vardı. Bu etkinliklerde görev almadık.*” ve “*Bu bizim ilimizde gerçekleşiyor. Yapılıyor mu? Yapılıyor? Yöneticilik bölümü dışında özellikle Antrenörlük bölümü ve Antrenörlük yapanlar için destekleniyor.*” görüşlerini bildirmişlerdir. *Planlama* alt temasında ise GZÖ1 katılımcısı sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin sistematik olarak yapılmadığını bildirirken GZO katılımcısı ise “*Kısmi zamanlı çalışma çok az. Benim salonunda işletmeden gelen bir öğrenci çalışıyor.*” diyerek kampüs içi uygulama alanlarından bölüm öğrencilerinin yeterince yararlanmadığını bildirmiştir. Son olarak *Teknik Geziler* alt temasında ise GZO katılımcısı meslek dersleri ile ilgili spor örgütlerine teknik ziyaretlerin yapılmadığını bildirmiştir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Planlama* alt temasında bulgular elde edilmiştir. CEM1, CEM2 ve CEO katılımcıları sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin sistematik olarak yapılmadığı bildirmişlerdir. Örneğin CEM1

katılımcısı “Okulda bazı etkinlikler yapıldı ama bir Beden Eğitimi Öğretmenliği, Antrenörlük ve Spor Yöneticiliği bölümü var ve biz herhangi bir etkinliğe dahil olduğumuzda çevredeki görev paylaşımı bu bölümlerdeki öğrencilerin özelliklerine(bölümlerine) göre yapılmıyor.” derken CEM2 katılımcısı “Her sene tesis yönetimi dersinde bazı kulüplerin tesislerine ziyaretler yapılıyordu. Böyle geziler var. Konya, Trabzon ve İstanbul’a gittiler. Bu da dersin hocasının bu illerdeki spor tesisleri ile ilgili kişilerle olan bağlantısından kaynaklanıyordu.” derken CEO katılımcısı “Nadiren dersteki teorik bilgiler ders dışında uygulamaya dökülüyor.” görüşünü paylaşmışlardır. CEÖ2 katılımcısı ise “Bunların sadece alan çalışması dersi kapsamında değil belki bir kulüp kurarak ki bunun da bir yönetimi olur ve öğrenci de burada deneyim kazanır.” diyerek öğrenci kulüplerinin olmamasının deneyim kazanma şansını azalttığına dikkat çekmiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliği ile ilgili olarak Alan Çalışması, Mesleki Etkinlikler, Müfredat, Öğrenci Profili, Planlama, Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Alan Çalışması alt temasında ONÖ2 katılımcısı “Zaman zaman bu stajların genişletilmesi lazım. Bu kulüplere sponsorluk konusunda reklam konusunda iletişim konusunda öğrencileri gönderip ödevler şeklinde periyodik olarak orada kalıp işi öğrenmek önemli. Bu noktada programımız tabii ki ne ye yazık ki yeterli değil.” diyerek meslek derslerinin sektör odaklı araştırmalarla destekleme noktasında yetersizliğe dikkat çekmiştir. Mesleki Etkinlikler alt temasında ONM2 katılımcısı “Yöneticilik ile ilgili dersler aldık ama bu pratiğe dökmekle ilgili GSİM ile ya da bir kurum ile ilgili bir bağlantı olmadı. Teorik işlendi. Böyle pek bir pratik şey olmadı.” görüşünü paylaşırken ONÖ2 katılımcısı ise “Mutlaka spor yönetimi alanının kampüs dışındaki alanlarla mutlak suretle bir irtibata geçirilmesi ve deneysel öğrenmeye neredeyse %50 civarında bir ağırlık verilmesi gerekir. Çünkü öğrenmenin hayatın içinde olduğunu düşünüyorum.” açıklamasını yapmıştır. Yine ONM1 Katılımcısı ise “Sosyal bağlamda bazı etkinlikler yapıldı ama akademik etkinlik noktasında kesinlikle eksiklikler var.” demiştir. Müfredat alt temasında ONÖ2 ve ONO katılımcılarıysa, müfredatın daha çok teorik dersler odaklı planlandığını bildirmişlerdir. Öğrenci Profili alt temasında ise ONO katılımcısı “Bununla ilgili şöyle bir şey söyleyeyim ben toplu olarak bireylerin kendine de sorumluluk alma gibi bir inisiyatifleri yok artık. Şu şekilde; okulumuz adına bir

program yapacağız misal veriyor. Bir arkadaşıma gittiğim zaman böyle böyle bir projem var bana bir destek verir misin desem hiç umursamıyor.” diyerek öğrencilerin sorumluluk almaktan kaçındığına dikkat çekmiştir. ONM2 katılımcısı ise *“Öğrenci profili belli zaten. Sen bu programa girip 4 seneni harcıyorsun. GSB daha yeni yeni Spor Yöneticisi istihdam ediyor. Yönetmelikte kulüplere, işletmecilere yönetici çalıştırma şartı koysa. Hani çocuklar sadece üniversite okumuş olmak için okumaz.”* diyerek istihdam sorunların öğrenci motivasyonunu etkilediğini söylemiştir. *Planlama* alt temasında ise ONM1, ONM2, ONO, ONÖ1 ve ONÖ2 katılımcıları birçok görüş bildirmiştir. Örneğin ONM1, ONÖ2 ve ONO katılımcıları ders dışı etkinliklerin sistematik olarak yapılmadığını bildirmişlerdir. Örneğin ONÖ1 katılımcısı *“Bu noktada ders yükünün fazlalığı bir problem olabilir.”* ve ONÖ2 katılımcısı *“Bu noktada hocaların da bir eğitimden geçmesi gerekiyor. Bunda ders sayıları da önemli. Ders denizinde boğuluyoruz. Hoca sınav kâğıdı okumaktan vakit bulamıyor.”* görüşlerini bildirerek hocaların ders yükünün sınıf dışı etkinliklerin önünde bir engel olduğuna işaret etmişlerdir. ONM2 katılımcısı var olan fiziki imkanların öğrencilerin yöneticilik becerilerinin gelişimi için kullanılmadığına dikkat çekmiştir. Yine *Planlama* alt temasında ONÖ1 katılımcısı *“Üniversitede öğrenci kulüpleri var. Daha çok desteklense çok daha güzel olur.”* görüşünü paylaşırken ONÖ2 katılımcısı *“Şimdi ben Yaşar Doğu'nun oğlunu getiriyorum, Ahmet Ayık'ı getiriyorum. Bunları bir şekilde uydurma usullerle ağırlamaya çalışıyoruz. Halbuki bunun bir opsiyonu olsa gündemde kim varsa onu getiririm”* diyerek bütçe sorunlarının sınıf dışı etkinlikleri etkilediğini bildirmiştir. *Sorumluluk Verme* alt temasında ise ONO ve ONM2 katılımcıları ders dışı etkinliklere öğrencilerin pasif katılım gösterdiğini bildirmiştir. Son olarak ONM1 katılımcısı ise programda mesleki teknik gezilerin yapılmadığını bildirmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Planlama* alt temasında bulgular elde edilmiştir. SAÖ1 katılımcısı *“Kafamızda bir sürü bir şey var. Lisans dersleri, lisansüstü dersler, tezler derken hiç vakit kalmıyor.”* ve *“Öğretim elemanlarımızın ders yükünün çok oluşu bizi kilitliyor. Bizi sıkıştırıyor birazcık. Biraz daha az olsa ders dışı etkinliklere daha çok zaman ayıracağız. Dolayısı ile ders dışı etkinlikler olarak çok yeterli olduğumuzu düşünmüyorum.”* görüşlerini paylaşarak akademik personelin ders dışı etkinlikleri planlamada zaman problemi yaşadığına dikkat çekmiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Söz konusu alt probleme ilişkin elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.3.1. Programların Staj Eğitimi Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili bulgular Tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9. Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,45	0,59	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,56	0,71	Kısmen Yeterli
Batman	37	3,57	0,78	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,42	0,77	Kısmen Yeterli
Fırat	41	3,74	0,57	Yeterli
Gaziantep	47	3,52	0,90	Kısmen Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,43	0,87	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,61	0,78	Kısmen Yeterli
Kocaeli	44	3,47	0,76	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,68	0,68	Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,71	0,80	Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,39	0,73	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,42	0,83	Kısmen Yeterli
Sakarya Uyg. Bil.	63	3,39	0,86	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,52	0,77	Kısmen Yeterli

Tablo 3.9’a göre; Fırat, Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programları *Staj Eğitimi* bakımından “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir.

Tablo 3.10’da katılımcıların *Staj Eğitimi* boyutundaki maddelere verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdeler dağılımlar ve ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 3.10. Programların Staj Eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
9. Program, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 1	1	2	0	1	6	3	1	1	0	1	2	5	9	33
		% 2,00%	1,80%	5,40%	0,00%	2,40%	12,80%	6,50%	2,10%	2,30%	0,00%	2,60%	4,90%	9,10%	14,30%	4,90%
	Katılmıyorum	n 2	4	6	1	1	4	8	7	4	4	3	4	5	9	62
		% 4,10%	7,30%	16,20%	2,60%	2,40%	8,50%	17,40%	14,60%	9,10%	6,30%	7,70%	9,80%	9,10%	14,30%	9,30%
	Kararsızım	n 19	23	4	7	8	4	8	10	15	19	9	8	15	10	159
		% 38,80%	41,80%	10,80%	17,90%	19,50%	8,50%	17,40%	20,80%	34,10%	29,70%	23,10%	19,50%	27,30%	15,90%	23,80%
	Katılıyorum	n 23	18	21	22	26	21	23	22	18	31	14	20	22	27	308
		% 46,90%	32,70%	56,80%	56,40%	63,40%	44,70%	50,00%	45,80%	40,90%	48,40%	35,90%	48,80%	40,00%	42,90%	46,10%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 4	9	4	9	5	12	4	8	6	10	12	7	8	8	106
		% 8,20%	16,40%	10,80%	23,10%	12,20%	25,50%	8,70%	16,70%	13,60%	15,60%	30,80%	17,10%	14,50%	12,70%	15,90%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00
Ortalama	\bar{x} 3,55	3,55	3,51	4,00	3,80	3,62	3,37	3,6	3,55	3,73	3,85	3,63	3,42	3,25	3,59	
10. Staj yapılabilen kurum(lar) spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek özelliktedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	0	0	1	0	5	3	1	2	0	1	2	4	2	21
		(% 0,00%	0,00%	0,00%	2,60%	0,00%	10,60%	6,50%	2,10%	4,50%	0,00%	2,60%	4,90%	7,30%	3,20%	3,10%
	Katılmıyorum	n 5	5	7	7	2	4	9	4	7	9	4	8	0	7	78
		(% 10,20%	9,10%	18,90%	17,90%	4,90%	8,50%	19,60%	8,30%	15,90%	14,10%	10,30%	19,50%	0,00%	11,10%	11,70%
	Kararsızım	n 15	18	5	9	6	12	12	12	5	19	9	7	16	10	155
		(% 30,60%	32,70%	13,50%	23,10%	14,60%	25,50%	26,10%	25,00%	11,40%	29,70%	23,10%	17,10%	29,10%	15,90%	23,20%
	Katılıyorum	n 25	24	20	10	22	16	16	19	22	23	20	19	27	40	303
		(% 51,00%	43,60%	54,10%	25,60%	53,70%	34,00%	34,80%	39,60%	50,00%	35,90%	51,30%	46,30%	49,10%	63,50%	45,40%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 4	8	5	12	11	10	6	12	8	13	5	5	8	4	111
		(% 8,20%	14,50%	13,50%	30,80%	26,80%	21,30%	13,00%	25,00%	18,20%	20,30%	12,80%	12,20%	14,50%	6,30%	16,60%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00	
Ortalama	\bar{x} 3,57	3,64	3,62	3,64	4,02	3,47	3,28	3,77	3,61	3,63	3,62	3,41	3,64	3,59	3,61	

Tablo 3.10. (devam)

			Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırıkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
11. Staj yapılan kurumlar, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	Kesinlikle Katılmıyorum	n	0	1	1	2	0	2	0	3	1	1	1	0	4	5	21
		(%)	0,00%	1,80%	2,70%	5,10%	0,00%	4,30%	0,00%	6,30%	2,30%	1,60%	2,60%	0,00%	7,30%	7,90%	3,10%
	Katılmıyorum	n	2	7	3	8	4	3	9	6	6	5	5	6	5	12	81
		(%)	4,10%	12,70%	8,10%	20,50%	9,80%	6,40%	19,60%	12,50%	13,60%	7,80%	12,80%	14,60%	9,10%	19,00%	12,10%
	Kararsızım	n	18	22	10	11	12	17	11	11	16	16	9	10	22	14	199
		(%)	36,70%	40,00%	27,00%	28,20%	29,30%	36,20%	23,90%	22,90%	36,40%	25,00%	23,10%	24,40%	40,00%	22,20%	29,80%
	Katılıyorum	n	26	18	19	14	19	17	20	23	21	34	16	19	18	27	291
		(%)	53,10%	32,70%	51,40%	35,90%	46,30%	36,20%	43,50%	47,90%	47,70%	53,10%	41,00%	46,30%	32,70%	42,90%	43,60%
	Kesinlikle Katılıyorum	n	3	7	4	4	6	8	6	5	0	8	8	6	6	5	76
		(%)	6,10%	12,70%	10,80%	10,30%	14,60%	17,00%	13,00%	10,40%	0,00%	12,50%	20,50%	14,60%	10,90%	7,90%	11,40%
Toplam	n	49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	(%)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ortalama	\bar{x}	3,61	3,42	3,59	3,26	3,66	3,55	3,50	3,44	3,30	3,67	3,64	3,61	3,31	3,24	3,48	
12. Staj süresi, spor yöneticiliği becerilerini kazanılması için yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n	3	0	1	5	2	2	0	1	4	2	0	5	3	4	32
		(%)	6,10%	0,00%	2,70%	12,80%	4,90%	4,30%	0,00%	2,10%	9,10%	3,10%	0,00%	12,20%	5,50%	6,30%	4,80%
	Katılmıyorum	n	7	5	6	11	5	9	8	4	3	5	5	9	8	9	94
		(%)	14,30%	9,10%	16,20%	28,20%	12,20%	19,10%	17,40%	8,30%	6,80%	7,80%	12,80%	22,00%	14,50%	14,30%	14,10%
	Kararsızım	n	24	17	8	11	9	12	14	13	13	17	10	15	19	8	190
		(%)	49,00%	30,90%	21,60%	28,20%	22,00%	25,50%	30,40%	27,10%	29,50%	26,60%	25,60%	36,60%	34,50%	12,70%	28,40%
	Katılıyorum	n	14	26	15	11	21	15	14	24	18	27	15	9	19	36	264
		(%)	28,60%	47,30%	40,50%	28,20%	51,20%	31,90%	30,40%	50,00%	40,90%	42,20%	38,50%	22,00%	34,50%	57,10%	39,50%
	Kesinlikle Katılıyorum	n	1	7	7	1	4	9	10	6	6	13	9	3	6	6	88
		(%)	2,00%	12,70%	18,90%	2,60%	9,80%	19,10%	21,70%	12,50%	13,60%	20,30%	23,10%	7,30%	10,90%	9,50%	13,20%
Toplam	n	49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	(%)	6,10%	0,00%	2,70%	12,80%	4,90%	4,30%	0,00%	2,10%	9,10%	3,10%	0,00%	12,20%	5,50%	6,30%	4,80%	
Ortalama	\bar{x}	3,06	3,64	3,57	2,79	3,49	3,43	3,57	3,63	3,43	3,69	3,72	2,90	3,31	3,49	3,42	
Genel Ortalama	\bar{x}	3,45	3,56	3,57	3,42	3,74	3,52	3,43	3,61	3,47	3,68	3,71	3,39	3,42	3,39	3,52	

Tablo 3.10 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar *Staj Eğitimi* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,52$) puan elde etmişlerdir.

Staj Eğitimi boyutundaki “*Program, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,59$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Çukurova ($\bar{x}=4,00$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,85$) ve Fırat ($\bar{x}=3,80$); en düşük puanlar ise Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,25$), Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,37$) ve Ordu ($\bar{x}=3,42$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Staj Eğitimi boyutundaki “*Staj yapılabilen kurum(lar) spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek özelliktedir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,61$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Fırat ($\bar{x}=4,02$) ve Kırıkkale ($\bar{x}=3,77$); en düşük puanlar ise Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,28$), Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,41$) ve Gaziantep ($\bar{x}=3,47$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Staj Eğitimi boyutundaki “*Staj yapılan kurumlar, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,48$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,67$), Fırat ($\bar{x}=3,66$) ve Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,64$); en düşük puanlar ise Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,24$), Çukurova ($\bar{x}=3,26$) ve Kocaeli ($\bar{x}=3,30$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Staj Eğitimi boyutundaki “*Staj süresi, spor yöneticiliği becerilerinin kazanılması için yeterlidir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,42$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,72$), Celal Bayar ($\bar{x}=3,69$) ve Atatürk ($\bar{x}=3,64$); en düşük puanlar ise Çukurova ($\bar{x}=2,79$), Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=2,90$) ve Ankara ($\bar{x}=3,06$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

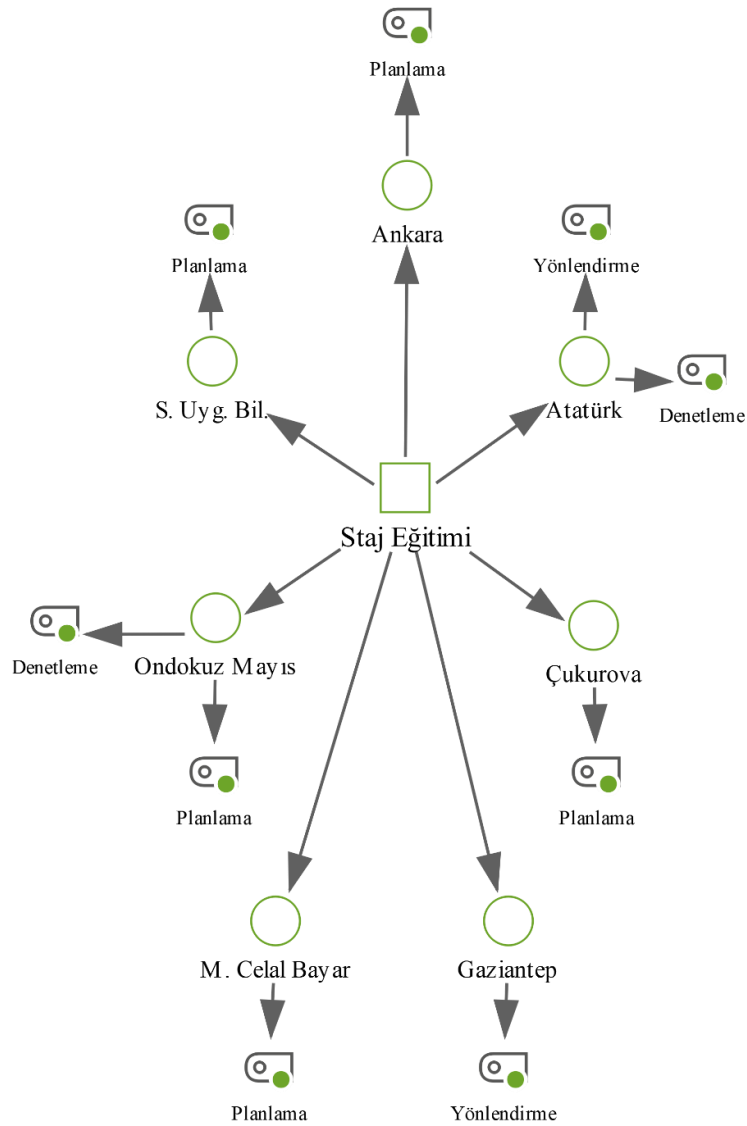
Katılımcıların *Staj Eğitimi* boyutundaki maddelere verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,52$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyutta en çok puan elde eden Fırat ($\bar{x}=3,74$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,71$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,68$) Üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,39$), Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,39$) ve Çukurova ve Ordu ($\bar{x}=3,42$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.3.2. Programların Staj Eğitimi Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların *Staj Eğitimi* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.3.2.1. Staj Eğitimi Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.5’te sunulmuştur.



Şekil 3.5. Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.5’te görüleceği gibi, programların *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili; *Denetleme*, *Planlama* ve *Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir.

Spor Yöneticiliği Programlarının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.11’de yer almaktadır.

Tablo 3.11. Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Ana Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Staj Eğitimi	Planlama	Öğrenciler staj işyerini kariyer planına göre seçebiliyor.	1	ANÖ1	Ankara
			1	ANÖ2	
	Denetleme	Staj süreci takip ediliyor.	1	ATÖ2	Atatürk
	Yönlendirme	Staj işyerleri konusunda program yönlendirme yapıyor.	1	ATM2	
	Planlama	Staj eğitimi bir proje ile ürüne dönüştürülüyor. Staj eğitiminin dönem içinde olması süreci kolaylaştırıyor.	2	ÇUM2	Çukurova
			1	ÇUÖ1	
			1	ÇUÖ1	
	Yönlendirme	Öğrenciler farklı spor örgütlerine yönlendiriliyor.	1	GZÖ1	Gaziantep
	Planlama	Öğrenciler spor kulüplerine planlı olarak yönlendiriliyor.	1	CEÖ2	Manisa Celal Bayar
	Denetleme	Staj uygulaması periyodik olarak denetleniyor.	1	ONM1	Ondokuz Mayıs
	1				
	Planlama	Staj yerini öğrenciler kariyer tercihlerine göre seçebiliyor.	1	ONÖ1	
	Planlama	Staj eğitimi için meslek odaları ile iş birliği var.	1	SAÖ2	S. Uyg. Bil.

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Staj Eğitimi* bakımından yeterliğine ilişkin toplamda 14 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Planlama* temasında bulgular elde edilmiştir. ANÖ2 Katılımcısı “*Her staj göreceğ öğrenci staj yerini kendisi belirliyor. Hem sektöre daha iyi intibak etmesi açısından hem konuşması için. Stajın nerelerde yapılacağı ile ilgili çerçeve koordinatör tarafından çiziliyor.*” görüşünü paylaşırken ANÖ1 katılımcısı ise “*Öğrencimiz şunu düşünüyor. Acaba beni burada tanırılar da ileri de işe alırlar mı? Bu şekilde farklı kurumlarla iletişime girip de onlarda staj yapıp da orada kalan öğrencilerimiz oldu.*” görüşünü dile getirmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Denetleme* ve *Planlama* temalarında bulgular elde edilmiştir. ATÖ2 Katılımcısı “*Stajda imza alınıyor ve bitimde staj sicil fişi gönderiliyor. Staj sicil fişlerinde öğrenci değerlendirmesi var.*” görüşünü paylaşırken ATM2 katılımcısı ise “*Zaten bizim staj yaptığımız dört farklı kurum vardı. Federasyon, GSİM, büyük kulüpler ve TMOK. Bunlardan birinden yapabiliyorduk. Bu konuda hocalar rehberlik*

sunuyor. Mesela TMOK'da yapabiliyorsanız daha iyi olur diyorlar. Büyük kulüplere giderseniz sizin için avantajlı olur diyor.” görüşünü ifade etmiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Planlama* temasında bulgular elde edilmiştir. ÇUÖ1 katılımcısı “*Dönem içinde hocalar devredeviz. İletişim kuruyoruz. Bizim iki dönem var mesela. İlk dönem kurumu tanıma. İkinci dönemse o kurumda bir proje yapma şeklinde. Projeyi de bizim onlara faydamız oluyor. Dönem sonunda da o projeler burada sunuluyor ve o kurumu tartışıyoruz. Bu en verimli yöntem oluyor.*” görüşünü bildirirken ÇUM2 katılımcısı da “*Bir grup bir spor kulübünde yaptı. STK'larda yaptı. Hatta çeşitli projelerde ürettiler bu dersin ikinci basamağında. İlk dönem kurumu tanıdılar. İkinci dönemde de bir proje üreterek devam ettirdiler. Güzel örnekler vardı. İş birliği anlamında güzeldi.*” görüşünü ifade etmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Yönlendirme* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Planlama* alt temasında GZÖ1 katılımcısı “*Bizde spor yönetimi uygulaması olarak geçiyor. Bir dönem il müdürlüğünün her birimine öğrencileri dağıttık. Sonra şu anda üniversitemiz içerisinde spor birimlerimiz var. Buralarda da tesislerin yönetim, spor faaliyetlerinin işleyişi söz konusu. Buralara da yönlendiriyoruz.*” görüşünü dile getirmiştir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Planlama* temasında bulgular elde edilmiştir. CEÖ2 Katılımcısı “*Ancak staj dersini verdiğim dönemde Manisaspor kulübü ciddi, sıkı çalışıyordu. Hatta öğrencileri seçerek aldılar. İsim istediler. O öğrenciler için çok faydalı oldu. Saati saatine stajlarını yaptılar. Sorumluluk ve görev üstlendiler. Orada bir şey yaptılar.*” görüşünü paylaşmıştır.

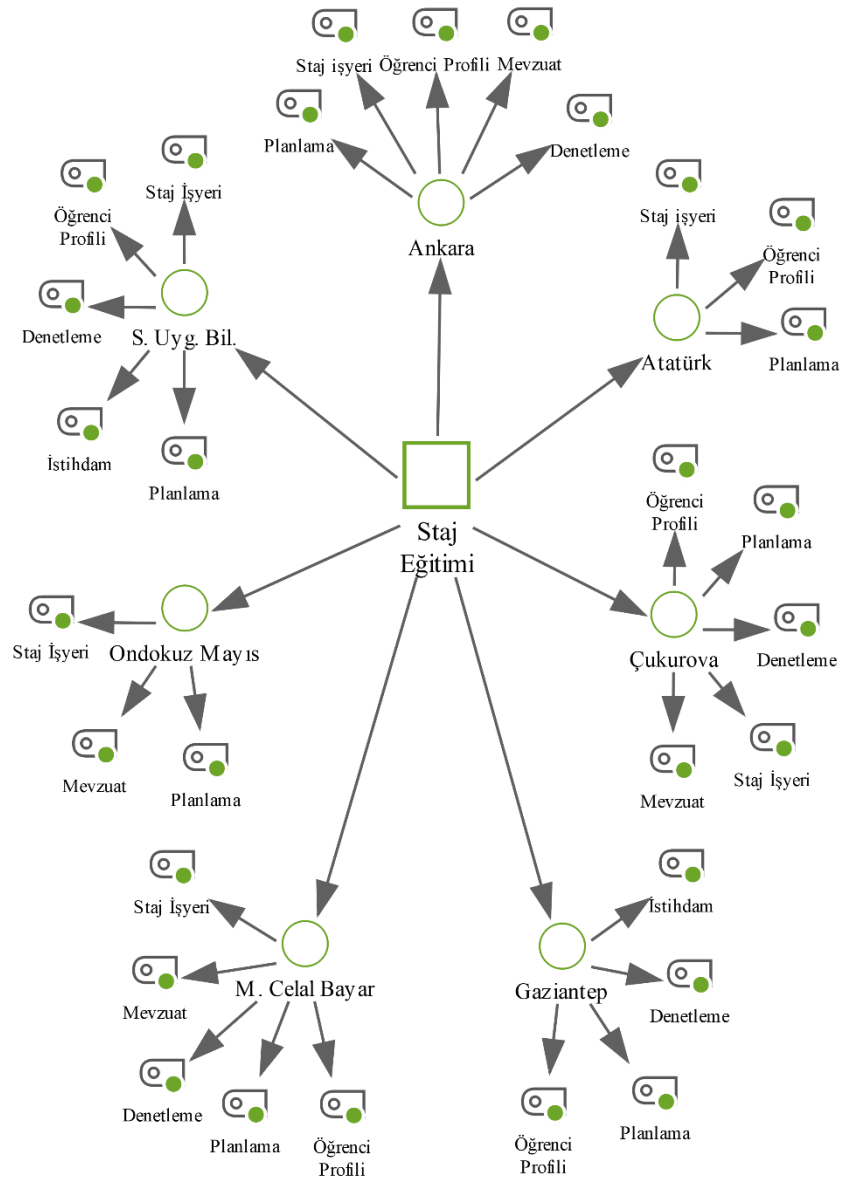
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Planlama* ve *Denetleme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Denetleme alt temasında ONM1 “*Staj defterimiz vardı. Bunları raporluyorduk. Danışmanımız da bunları inceliyordu.*” görüşünü bildirirken *Planlama* alt temasında ise ONÖ1 katılımcısı “*Bunu öğrenci seçebiliyor imkânı var. Ya da birinci lig basket takımına gidebiliyor. Öğrencinin tercihi.*” demiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Planlama* temasında bulgular elde

edilmiştir. *Planlama* alt temasında SAÖ2 Katılımcısı “*Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde çeşitli meslek alanlarına yönelik komisyonlar var. Spor yok. Orada bir spor komisyonu kurulması ve sektör iş birliğini sağlayarak öğrencilerimizin özel sektörde de işyerini eğitimine katılmasını sağlayacağız.*” görüşünü ifade etmiştir.

4.3.2.2. Staj Eğitimi Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının “*Staj Eğitimi*” bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.6’da sunulmuştur.



Şekil 3.6. Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.6’da görüleceği gibi, Spor Yöneticiliği Programlarının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili; *Denetleme*, *İstihdam*, *Mevzuat*, *Öğrenci Profili*,

Planlama ve Staj İşyeri alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.12’de yer almaktadır.

Tablo 3.12. Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Staj Eğitimi	Denetleme	Staj süreci yeterince denetlenmiyor.	2	ANM1	Ankara
			1	ANM2	
			3	ANÖ1	
	Mevzuat	Mevzuat kaynaklı sorunlar var	1	ANÖ1	
			1	ANO	
			1	ANÖ1	
	Öğrenci Profili	Yasal sorumluluklar nedeniyle stajyer kabulü olmuyor.	1	ANO	
			1	ANO	
			1	ANM2	
	Planlama	Staj sözleşmesinde görev tanımı açık uçlu.	1	ANO	
			1	ANM2	
			1	ANÖ1	
	Staj İşyeri	Öğrenciler staja önyargılı yaklaşıyor.	1	ANM2	
			1	ANÖ1	
			1	ANÖ2	
	Staj İşyeri	Öğrenci sayısı çok fazla.	1	ANO	
			2	ANO	
			1	ANM2	
	Staj İşyeri	Stajyerler işyerinde amacı dışında kullanılıyor.	1	ANO	
			1	ANM1	
			1	ANM2	
	Öğrenci Profili	Staj işyerleri öğrencilere sorumluluk vermiyor.	1	ATM2	
			1	ATM1	
			2	ATÖ1	
Planlama	Öğrenci sayısının fazlalığı planlamayı zorlaştırıyor.	1	ATÖ2		
		1	ATO		
		1	ATO		
Staj İşyeri	Programın genel yeterliği staj sürecini olumsuz etkiliyor.	1	ATO		
		1	ATO		
		1	ATO		
Staj İşyeri	Staj süreci ile ilgili bir rehberlik çalışması yok.	1	ATM2		
		1	ATO		
		1	ATM1		
Staj İşyeri	Staj eğitiminde öğrenciler konu dışı işlerde çalışıyorlar.	1	ATM2		
		1	ATO		
Staj İşyeri	GSİM’de yapılan stajlar kurum tarafından doğru planlanmıyor.	1	ATM1		
		1	ATO		
Staj İşyeri	Staj işyeri çalışanlar bilgi paylaşımı yapmıyor.	1	ATO		
		2	ATO		

Tablo 3.12. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Staj Eğitimi	Denetleme	Staj eğitimi etkili izlenmiyor.	1	ÇUÖ2	Çukurova	
			3	ÇUO		
	Mevzuat	Öğretim elemanlarının ders yükü nedeniyle staj denetlenemiyor.	1	ÇUÖ1		
		Staj eğitiminde özlük hakları ile ilgili sorunlar yaşanıyor.	1			
	Öğrenci Profili	Staj deneyimi formalite olarak algılanıyor.	1	ÇUO		
	Planlama	Staj iş yerlerinde planlama sorunları var.	1	ÇUM1		
			1	ÇUÖ1		
	Staj İşyeri	Staj iş yerinin stajyer politikası yok.	2	ÇUÖ2		
			1	ÇUO		
		Staj eğitiminde kurumlar öğrenciyi amacı dışında kullanıyor.	2	ÇUÖ2		
	Denetleme		1	ÇUO		
		Staj sürecinin denetlenmesi durumsallık arz ediyor.	1	GZM2		
	İstihdam	İstihdam kaynaklı beklentiler staj motivasyonunu düşürüyor.	1	GZÖ2		
	Öğrenci Profili	Öğrenciler staj eğitimini formalite olarak görüyor.	1	GZO		Gaziantep
	Planlama	Staj süreci kurum kaynaklı planlama nedeniyle verimsiz geçiyor.	1	GZM1		
			1	GZÖ2		
		GSİM ile staj planlamasının olmaması verimsizlik oluşturuyor.	1	GZÖ1		
	Denetleme	Staj eğitimi denetlenemiyor.	1	CEM1		
			1	CEM2		
			1	CEO		
	Mevzuat	Staj işyeri bulmada sorunlar yaşanıyor.	1	CEÖ1		
			1	CEO		
	Öğrenci Profili	Öğrenciler staj eğitimini önemsemiyor.	2	CEM1		
			1	CEO		
Planlama	Staj eğitimleri için bir protokol yok.	1	CEÖ2	Manisa Celal Bayar		
	Staj eğitimleri sistematik değil.	1	CEO			
Staj İşyeri	Staj iş yerinin stajyer politikası yok.	1	CEM2			
		1	CEÖ2			
		1	CEM2			
		1	CEM1			
		1	CEÖ1			
		1	CEO			
	Spor örgütleri stajyer öğrenci istemiyor.	1	CEÖ1			
	Şehirde staj yapılabilecek kurum sayısı az.	1				
	Staj iş yerleri bilgi paylaşımına açık değil.	1	CEO			

Tablo 3.12. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Staj Eğitimi	Mevzuat	Mevzuat kaynaklı sorunlar var.	4	ONÖ1	Ondokuz Mayıs
		Öğrenci sayısının çokluğu staj sürecini olumsuz etkiliyor.	1	ONM2	
	Planlama	Staj süreleri yeterli değil.	1	ONÖ2	
		Staj süreleri yeterli değil.	1	ONM1	
		Staj işyeri ile okul arasında bir sözleşme yok.	1	ONO	
		Staj işyeri eğitiminde deneyimleme fırsatı sunulmuyor.	1	ONM2	
	Staj İşyeri	Staj iş yerlerinin stajyer politikası yok.	2	ONO	
			2	ONO	
		1	ONÖ2		
		1	ONM1		
		Öğrenciler iş yerinde amacı dışında kullanılıyor.	1	ONÖ1	
		Staj işyeri çalışanları bilgi paylaşımına açık değil.	1	ONÖ	
	Denetleme	Staj eğitimi yeterince takip edilemiyor.	2	ONO	
			2	ONO	
		1	ONM2		
		1	ONÖ2		
		İstihdam	İstihdam kaygıları nedeniyle staj eğitimi önemsenmiyor.	1	SAM2
				1	SAM1
		1	SAO		
		1	SAÖ2		
Öğrenci Profili		Öğrenci stajı formalite olarak algılıyor.	1	SAÖ1	
			1	SAÖ1	
	1	SAM1			
	1	SAO			
Planlama	Öğrenciler staj eğitiminin öneminin farkında değil.	1	SAÖ2		
	Staj süresi kurumu tanıma adına yetersiz.	2			
	Öğrenciler staj işyeri bulmada sorunlar yaşıyor.	1	SAO		
Staj İşyeri	Mevcut staj eğitimi fonksiyonel değil.	2	SAÖ2		
	Profesyonel futbol kulüpleri staj uygulamasına sıcak bakmıyor.	1	SAO		

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliğine ilişkin toplamda 112 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Denetleme*, *Mevzuat*, *Öğrenci Profili*, *Planlama* ve *Staj İşyeri* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Denetleme* alt temasında ANM1, ANM2 ve ANÖ1 katılımcıları staj sürecinin yeterince denetlenmediğine vurgu yapmışlardır. Örneğin ANM1 katılımcısı “*Staj adına, daha kontrollü bir staj yapılabilirdi.*” görüşünü bildirirken ANY katılımcısı ise “*Hakikaten kapsamlı bir iş. 50 öğrenci var. Her biri iki ayı kurma gitse 25 farklı kurum yapar. Bunların denetimi çok zor.*” görüşünü dile getirmiştir. *Mevzuat* alt temasında ise ANO ve ANÖ1 katılımcıları

sırasıyla “Benim stajda zorunlu olarak vermem gereken bir 80 saat var. Orada dosyalarımı götürdüğümde yetkili kişilerin tek söyledikleri şey, biz para vermiyoruz. Bunun farkında olup geliyorsun değil mi diye?” ve “Çünkü biz staj olduğunda o kurum öğrencileri SSK’sını yatırmak ve ücret vermek zorunda.” görüşlerini bildirerek mevzuat kaynaklı sorunlar olduğuna dikkat çekmişlerdir. Yine ANÖ1 katılımcısı yasal sorumluluklar nedeniyle kurumların stajyer öğrenci kabulünde isteksiz olduklarını dile getirirken ANO katılımcısı ise “Sözleşmede Spor Yöneticiliği mesleğine uygun işlerde çalıştırılır diye bir madde yok.” diyerek kurumların öğrencileri amacı dışında kullanabildiğine dikkat çekmiştir. Planlama alt temasında katılımcılar öğrencilerin staj yapabileceği kurum sayısının sınırlı ve buna karşın öğrenci sayısının fazla olduğu bildirmişlerdir. Örneğin ANÖ2 katılımcısı “Yaklaşık 50 öğrenci düşünürsek buna hocanın bir staj yeri ayarlaması da mümkün değil.” görüşünü bildirirken ANO katılımcısı ise “Çok kısıtlı çalışma alanımız varken zaten kendimizin bulabileceği yerler çok az.” görüşünü paylaşmışlardır. Staj İşyeri alt temasında ise ANO, ANM1 ve ANM2 katılımcıları stajyerlere işyerlerinde alanı ile ilgili olmayan görevler verildiğini bildirmişlerdir. Örneğin ANO katılımcısı “Ben fotokopi çekiyorum akşama kadar. Memurların yıllık izinlerini isimlerini bulup dosyalarına yerleştiriyorum.” görüşünü paylaşmıştır. Diğer taraftan ANM2 ve ANÖ1 katılımcısı Öğrenci Profili alt temasında ise staj eğitiminin öğrenciler tarafından geçirildiğini bildirmişlerdir. Örneğin ANM2 katılımcısı “Bizim fakültede staj iş yerleri tek tek kontrol edilmiyor. O yüzden naylon yapmaya çok müsait bir ortam var.” diyerek staj eğitiminde öğrencilerin kaytarma eğiliminde olduğuna dikkat çekmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Staj Eğitimi bakımından yetersizliği ile ilgili olarak Öğrenci Profili, Planlama ve Staj İşyeri alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Öğrenci Profili alt temasında ATM1 katılımcısı “İşin gerçeği biz nerede kaytarabiliriz onu seçtik. Ben gittim staj yaptığım yerde hiçbir şey öğrenmedim. Zaten gittiğim dönemde hiçbir şey yapılmadığı için orayı boya yapıyorlardı onlara yardım ettim. Eşya taşıdık. Öğrencilerin %80’i de benim gibiydi.” görüşünü paylaşırken ATM2 katılımcısı “Mesela benim birkaç arkadaşım vardı. Sadece kâğıdı imzalatmış, işyerine bile gitmemişler.” görüşünü bildirmiştir. Planlama alt temasında ATÖ1 ve ATÖ2 katılımcısı öğrenci sayısının fazla olmasının staj sürecinin planlanmasını zorlaştırdığını söylerken ATO katılımcıları ise programın genel yeterliğinin staj sürecini olumsuz etkilediğini ve staj sürecinde yeteri kadar

rehberlik sağlanmadığını bildirmişlerdir. *Staj İşyeri* alt temasında ATO ve ATM2 katılımcıları sırasıyla “*Staj yaptığım yerde adamın kendi işi yoktu ki yazın yapıldığı için. ‘Ben burada ne yapabilirim?’ dedim. Ama yok. Öğrenmemiz gerekiyordu. Fotokopi çektim.*” ve “*Açık konuşayım gençlik merkezlerinde staj gördüm ama çok verimli bir staj olmuyor. Masa başında geçiyor. Çay getir vb. işler yapıyoruz. Alanımızla alakalı bir görev vermiyorlar. O nedene çok verimli geçmiyor.*” görüşünü paylaşmışlardır. Yine bu temada ATO katılımcısı “*Gittik hiç olmadık bir şeyle karşılaştım. Bize dedikler ki siz antrenörlük yapacaksınız. Yeni bitti hatta. Tamam bizim belli branşlarda bilgimiz var. Ama girdik. Bir ay boyunca her gün aynı yerde antrenörlük yaptık.*” diyerek staj eğitiminin amacı dışına çıkabildiğine ve GSİM’de yapılan stajların kurum tarafından doğru planlanmadığına, kurum çalışanlarının da bilgi paylaşımı yapmadığına dikkat çekmek istemiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Denetleme, Mevzuat, Öğrenci Profili, Planlama ve Staj İşyeri* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Denetleme* alt temasında ÇUÖ2, ÇUO ve ÇUÖ1 katılımcıları staj eğitiminin yeterince izlenemediğini bildiren görüşler paylaşmışlardır. Örneğin ÇUO katılımcısı “*Bizde mesela iki dönem boyunca Yöneticilik Deneyimi dersimi var. Ama bu dersin daha çok doldurulup, dolu dolu geçmesi lazım. Bizi burada staja gönderiyorlar. Ama sadece gönderiyorlar. Orada bizim ne yaptığımızı sorgulayan bir yapı yok.*” görüşünü paylaşırken ÇUÖ2 katılımcısı “*Yani, staj yerlerinde bir denetleme mekanizması yok.*” görüşünü paylaşmıştır. Ayrıca ÇUÖ1 katılımcısı “*Hocaların ders yükünden dolayı çok iyi denetlenemiyor.*” diyerek staj eğitiminin etkili denetlenemediğini bildirmiştir. *Mevzuat* alt temasında ÇUÖ1 katılımcısı “*Yaz stajında ödeme ve sigorta işi devreye girdiği için sorun oluyor.*” görüşünü bildirirken *Öğrenci profili* alt temasında ise ÇUO katılımcısı staj deneyiminin öğrenciler tarafından bir formalite olarak algılandığına dikkat çekmiştir. *Planlama* alt temasında ÇUÖ1 ve ÇUM1 katılımcıları sırasıyla “*Mesela GSİM. Şikayetçiler çocuklar. Doğru yere yönlendirilmiyor. GSİM’de çalışan bir öğrencimiz okul sporlarında görev yapıyor. Mesela o demişti. Kimse bana göndermedi. Gönderseler ben onları çalıştırırım diye. Orada bu işi ciddiye alsalar. Bu yönlendirmeyi yaparlar. Ama yapılmıyor.*” ve “*Benim staj yaptığım yerde bir çalışan vardı. Zaten (ASKF).*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Staj İşyeri* alt temasında ise ÇUÖ1, ÇUO ve ÇUÖ2 katılımcıları staj işyerlerinin bir stajyer politikalarının olmadığına

işaret etmişlerdir. Örneğin ÇUO katılımcısı “*Mesela ben kendi yerimi anlatayım. Tenis temsilciliğinde staj yaptım. İlk defa gidiyorum. Raketi elime verdi ve derse girmemi söyledi. Ben sürekli derslere girdim sadece.*” görüşünü bildirirken ÇUÖ1 katılımcısı “*Yaklaşımları şöyle. Bilincinde değiller. Bizim zorlamamız ile bir şekilde yürüyor. Böyle olmamalı. Kurumsal bağlamda ciddiye alınmalı.*” görüşünü bildirmiştir. Yine ÇUÖ2 katılımcısı “*Orada yöneticilik deneyimi alıyorlar fakat biz kurumlardan gerekli desteği göremiyoruz. Öğrencilerimiz her hafta gittiklerinde hiçbir muhatap bulamadılar.*” diyerek görüşlerini ifade etmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Denetleme, İstihdam, Öğrenci Profili ve Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Denetleme* alt temasında GZM2 katılımcısı “*Diğer öğrenciler; ‘Ya ben bugün gitmedim’ diyebiliyorlardı.*” görüşünü paylaşarak staj eğitiminin denetlenmesinin durumsallık arz ettiğine dikkat çekmiştir. *İstihdam* alt temasında GZÖ2 katılımcısı istihdam kaynaklı beklentilerin staj motivasyonunu olumsuz etkilediğini bildirmiştir. *Öğrenci Profili* alt temasında ise GZÖ2 ve GZO katılımcıları ise öğrencilerin staj eğitimlerini geçiştirme eğiliminde olduğuna dikkat çekmişlerdir. *Planlama* alt temasında GZM1 “*Çünkü staj işyerinde sana verilen bir görev bir sorumluluk yok. Gidip bakıp geliyorsun. Yüzeysel kalıyor. Uygulamalı olmuyor. Bir şeyler konuşuyorsun geçiyorsun imzanı atıyorsun.*” görüşünü paylaşırken GZÖ2 ve GZÖ1 katılımcıları ise sırasıyla “*Gönderdiğimiz kurumlar öğrencilere ‘Gelmeyin’ diyebiliyorlar. Neden? Öğrencilerin yapacakları bir iş olmayabiliyor.*” ve “*Aslında Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri bu konuda bir program hazırlarlarsa bir taslak hazırlarsa bu geliştirilebilir.*” diyerek staj sürecinin planlanmasındaki sıkıntılara vurgu yapmışlardır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Denetleme, Mevzuat, Öğrenci Profili, Planlama ve Staj İşyeri* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Denetleme* alt temasında CEM1 ve CEM2 katılımcıları sırasıyla “*Bizim bölüm stajlarında o kadar dikkat edilen nizami bir düzen yoktu.*” ve “*Sadece günlük raporları yazmak için gidiyoruz. İmzalıyoruz ve okula teslim ediyoruz. Bence kesinlikle formaliteydi bu.*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Mevzuat* alt temasında ise CEÖ1 katılımcısı staj işyeri bulmada “*Sektör iş birliğindeki en önemli konu Yönetim Uygulaması (staj). Bu konuda işleyişte sıkıntılar var. Maaş ödenmesi konusunda. Bu konu ile ilgili toplantılar*

yapıyoruz çözümünü için bir ilerleme kaydedemedik.” görüşünü paylaşırken “Bizim geçtiğimiz süreç sadece iş yeri bulma süreci ve ben kendi adıma sıkıntı yaşadım. Arıyorum hocamı burası olur mu burası olur mu diye? Böyle bir süreç yaşanıyor.” görüşünü bildirmiştir. Öğrenci Profili alt temasında ise CEO katılımcısı “Şimdi şöyle bir şey var. Siz de belki öğrencilik hayatınızdan bilirsiniz. Bazı öğrenciler var doğruyu söylemek gerekirse staj yapmak istemiyor. Poşet yapıyor. Bir kurumu ayarlıyor.” ve CEM1 katılımcısı “Stajını naylon yapan oraya gidip orada sadece çay kahve içip sadece muhabbet eden çoktu. Önemsenmiyor.” görüşlerini bildirmişlerdir. Planlama alt temasında ise CEÖ2 katılımcısı “Sıcak, yakın bağlantılarımız var. Ancak bir protokol olduğunu düşünmüyorum.” ve CEO katılımcısı “Program daha birinci sınıftan itibaren staj yapacağımız kurumu belirleseydi çok daha iyi olurdu.” görüşlerini bildirmiştir. Staj İşyeri alt temasında CEM1, CEM2, CEÖ1, CEÖ2 ve CEO katılımcıları birçok görüş bildirmiştir. Örneğin CEM1 katılımcısı “Spor yöneticisi adaylarına, sanki yöneticilik değil de antrenörlük bölümünün öğrencileriyle alakalıymış gibi iş bölümleri veriliyor.” derken CEO katılımcısı ise “Zaten siz gittiğinizde de mesleğinizle ilgili yardımcı olmuyorlar.” görüşünü bildirmiştir. CEM2 katılımcısı ise “Sadece arşivde belge düzenletiyorlar.” ifadesini kullanmıştır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Mevzuat, Planlama ve Staj İşyeri* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Mevzuat* alt temasında ONÖ1 katılımcısı “Ne hikmetse öğretmenlik bölümünde öğrenciler bir okul deneyimine gittiklerinde oradaki kurumdaki çalışanlar bir şekilde bizim öğrencilerimize yardımcı olmalarının karşılığında bir ücret alıyorlar. Ama biz bunu sağlayamıyoruz.” ifadesini kullanırken *Planlama* alt temasında ONM2 ve ONÖ2 katılımcıları öğrenci sayısının fazla olmasının staj sürecinin olumsuz etkilediğini söylemişlerdir. *Staj İşyeri* alt temasında ONO ve ONM2 katılımcıları staj eğitiminde bir deneyimleme fırsatı sunulmadığını bildirmişlerdir. ONO ve ONM1 katılımcıları ise sırasıyla “Bana bir A4 kâğıdı verdiler bana. Oku buradan dedi. Ondan sonra Allah kerim dendi.” görüşünü paylaşırken ONM1 ise “Stajda bazı birimlerde biraz daha böyle hani oturuyorduk. Bilgisayar başında. Rahat olun kafanıza göre takılın diye. Bazı birimlerde ise biraz daha işi öğretiyorlardı.” görüşünü bildirmiştir. Yine *Staj İşyeri* at temasında ONÖ2, ONO ve ONM2 katılımcıları staj işyerindeki çalışanların bilgi paylaşımına açık olmadığını bildirmişlerdir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Staj Eğitimi* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Denetleme, İstihdam, Öğrenci Profili, Planlama ve Staj İşyeri* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Denetleme* alt temasında SAM1, SAM2, SAO ve SAÖ2 katılımcıları staj eğitiminde öğrencilerin yeterince takip edilmediğini paylaşmışlardır. Örneğin SAM2 katılımcısı “Benim çevremden duyduğum kadarıyla stajı göstermelik yapanlar vardı. Ben bir spor kulübünün yönetim ve antrenörlük kısmında yaptım. Bunu yapamayanlar da var.” derken SAM1 katılımcısı “Bunun denetlenmesi çok zor bence. Buradan bir hoca Van’a gidemez ama şöyle olabilirdi. Belki arayabilirdi. Ama öğrenci bunu da bir şekilde ayarlayabilir. Belki il sınırları içerisinde yapılırdı daha iyi olurdu.” görüşünü paylaşmıştır. *İstihdam* alt temasında ise SAÖ1 katılımcısı istihdam kaygıları nedeniyle öğrencilerin staj eğitimini önemsemediğini bildirmiştir. *Planlama* alt temasında SAO katılımcısı “21 İş günü staj yaptık ama yetki verilmedi. Verilen işleri yaptım. Şöyle bir şeyde var. Stajın uzatılması, yapılması. Kendi için söyleyeyim. Staj süresi uzun olunca o kurum da bana güvenir.” derken SAÖ2 katılımcısı da “Staj eğitimi fonksiyonunun tam yerine getiremiyor orada ciddi eksiklerimiz var.” ifadesini kullanmıştır. *Öğrenci Profili* alt temasında ise SAM1, SAO, SAÖ1 ve SAÖ2 katılımcıları öğrencilerin staj eğitimini bir formalite olarak değerlendirdiklerini vurgulamışlardır. Yine aynı temada SAÖ2 katılımcısı staj eğitiminin amacına varamamasının sebeplerinden birisinin “Öğrencilerin bu işe isteyerek gelmemesi.” olduğuna dikkat çekmiş ve öğrencilerin staj eğitiminin önemini farkında olmadıklarını bildirmiştir. Son olarak *Staj İşyeri* alt temasında ise SAO katılımcısı “Yani staj başvurusu için BJK ve FB ile iletişime geçtik. Burada Sakaryaspor denedim. Onlar da dediler ki burada evraklarını imzalarız ama sen gelmişsin gibi ama seni tesise alamayız dediler. Bilgi alamazsın dediler.” görüşünü paylaşmıştır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının sınıf içi öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Söz konusu alt probleme dair elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.4.1. Programların Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının “*Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri*” boyutundaki yeterliği ile ilgili bulgular Tablo 3.13’te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,38	0,46	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,59	0,65	Kısmen Yeterli
Batman	37	3,63	0,67	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,41	0,70	Kısmen Yeterli
Fırat	41	3,33	0,73	Kısmen Yeterli
Gaziantep	47	3,55	0,90	Kısmen Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,41	0,76	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,60	0,60	Kısmen Yeterli
Kocaeli	44	3,38	0,70	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,72	0,70	Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,87	0,70	Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,29	0,79	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,50	0,72	Kısmen Yeterli
Sakarya Uyg. Bil.	63	3,65	0,68	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,53	0,71	Kısmen Yeterli

Tablo 3.13’e göre; Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programları *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir.

Tablo 3.14’te katılımcıların “*Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri*” boyutundaki ifadelerine verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdeler dağılımlar ve ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 3.14. Programların Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam	
13. Spor yöneticiliği meslek derslerinde örnek olay incelemesi kullanılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0 % 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,60%	1 2,40%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,10%	3 6,80%	1 1,60%	0 0,00%	2 4,90%	3 5,50%	0 0,00%	12 1,80%	
	Katılmıyorum	n 6 % 12,20%	4 7,30%	4 10,80%	9 23,10%	11 26,80%	15 31,90%	10 21,70%	9 18,80%	11 25,00%	7 10,90%	2 5,10%	5 12,20%	8 14,50%	9 14,30%	110 16,50%	
	Kararsızım	n 23 % 46,90%	18 32,70%	11 29,70%	13 33,30%	11 26,80%	8 17,00%	16 34,80%	12 25,00%	12 27,30%	20 31,30%	7 17,90%	12 29,30%	12 21,80%	17 27,00%	192 28,70%	
	Katılıyorum	n 20 % 40,80%	26 47,30%	15 40,50%	15 38,50%	14 34,10%	17 36,20%	18 39,10%	23 47,90%	13 29,50%	21 32,80%	18 46,20%	19 46,30%	27 49,10%	32 50,80%	278 41,60%	
	Kesinlikle Katılıyorum	n 0 % 0,00%	7 12,70%	7 18,90%	1 2,60%	4 9,80%	7 14,90%	2 4,30%	3 6,30%	5 11,40%	15 23,40%	12 30,80%	3 7,30%	5 9,10%	5 7,90%	76 11,40%	
	Toplam	n 49 % 100,00%	55 100,00%	37 100,00%	39 100,00%	41 100,00%	47 100,00%	46 100,00%	48 100,00%	44 100,00%	64 100,00%	39 100,00%	41 100,00%	55 100,00%	63 100,00%	668 100,00%	
	Ortalama	\bar{x} 3,29	3,65	3,68	3,15	3,22	3,34	3,26	3,38	3,14	3,66	4,03	3,39	3,42	3,52	3,44	
	14. Spor yöneticiliği meslek derslerinde çevrimiçi öğrenme yöntemleri kullanılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0 (%) 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,20%	0 0,00%	0 0,00%	1 1,60%	1 2,60%	2 4,90%	1 1,80%	1 1,60%	7 1,00%
		Katılmıyorum	n 5 (%) 10,20%	8 14,50%	4 10,80%	8 20,50%	8 19,50%	11 23,40%	8 17,40%	2 4,20%	3 6,80%	4 6,30%	2 5,10%	6 14,60%	6 10,90%	6 9,50%	81 12,10%
		Kararsızım	n 18 (%) 36,70%	16 29,10%	13 35,10%	16 41,00%	12 29,30%	6 12,80%	13 28,30%	19 39,60%	19 43,20%	11 17,20%	8 20,50%	14 34,10%	16 29,10%	15 23,80%	196 29,30%
Katılıyorum		n 25 (%) 51,00%	26 47,30%	15 40,50%	11 28,20%	18 43,90%	20 42,60%	20 43,50%	23 47,90%	17 38,60%	41 64,10%	21 53,80%	19 46,30%	25 45,50%	30 47,60%	311 46,60%	
Kesinlikle Katılıyorum		n 1 (%) 2,00%	5 9,10%	5 13,50%	4 10,30%	3 7,30%	10 21,30%	4 8,70%	4 8,30%	5 11,40%	7 10,90%	7 17,90%	0 0,00%	7 12,70%	11 17,50%	73 10,90%	
Toplam		n 49 % 100,00%	55 100,00%	37 100,00%	39 100,00%	41 100,00%	47 100,00%	46 100,00%	48 100,00%	44 100,00%	64 100,00%	39 100,00%	41 100,00%	55 100,00%	63 100,00%	668 100,00%	
Ortalama		\bar{x} 3,45	3,51	3,57	3,28	3,39	3,62	3,39	3,60	3,55	3,77	3,79	3,22	3,56	3,70	3,54	
15. Spor yöneticiliği meslek derslerinde iş birliğine dayalı öğrenme yöntemleri kullanılır.		Kesinlikle Katılmıyorum	n 0 (%) 0,00%	0 0,00%	1 2,70%	0 0,00%	1 2,40%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 2,30%	1 1,60%	0 0,00%	2 4,90%	0 0,00%	1 1,60%	7 1,00%
		Katılmıyorum	n 5 (%) 10,20%	6 10,90%	3 8,10%	2 5,10%	6 14,60%	9 19,10%	6 13,00%	1 2,10%	5 11,40%	3 4,70%	3 7,70%	8 19,50%	6 10,90%	6 9,50%	69 10,30%
		Kararsızım	n 19 (%) 38,80%	16 29,10%	9 24,30%	10 25,60%	14 34,10%	7 14,90%	12 26,10%	12 25,00%	15 34,10%	16 25,00%	9 23,10%	9 22,00%	20 36,40%	17 27,00%	185 27,70%
	Katılıyorum	n 25 (%) 51,00%	27 49,10%	19 51,40%	21 53,80%	16 39,00%	21 44,70%	24 52,20%	30 62,50%	19 43,20%	35 54,70%	20 51,30%	21 51,20%	23 41,80%	25 39,70%	326 48,80%	
	Kesinlikle Katılıyorum	n 0 (%) 0,00%	6 10,90%	5 13,50%	6 15,40%	4 9,80%	10 21,30%	4 8,70%	5 10,40%	4 9,10%	9 14,10%	7 17,90%	1 2,40%	6 10,90%	14 22,20%	81 12,10%	
	Toplam	n 49 % 100,00%	55 100,00%	37 100,00%	39 100,00%	41 100,00%	47 100,00%	46 100,00%	48 100,00%	44 100,00%	64 100,00%	39 100,00%	41 100,00%	55 100,00%	63 100,00%	668 100,00%	
	Ortalama	\bar{x} 3,41	3,60	3,65	3,79	3,39	3,68	3,57	3,81	3,45	3,75	3,79	3,27	3,53	3,71	3,61	
	Genel Ortalama	\bar{x} 3,38	3,59	3,63	3,41	3,33	3,55	3,41	3,60	3,38	3,72	3,87	3,29	3,50	3,65	3,53	

Tablo 3.14 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,53$) puan elde etmişlerdir.

Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri boyutunda “*Spor yöneticiliği meslek derslerinde örnek olay incelemesi yöntemi kullanılır.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,44$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=4,03$), Batman ($\bar{x}=3,68$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,66$); en düşük puanlar ise Kocaeli ($\bar{x}=3,14$), Çukurova ($\bar{x}=3,15$) ve Fırat ($\bar{x}=3,22$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sınıf İçi Öğrenme etkinlikleri boyutunda “*Spor yöneticiliği meslek derslerinde çevrimiçi öğrenme yöntemleri kullanılır.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,54$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,79$), Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,77$) ve Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,70$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,22$), Çukurova ($\bar{x}=3,28$), Fırat ve Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,39$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Sınıf İçi Öğrenme etkinlikleri boyutunda “*Spor yöneticiliği meslek derslerinde iş birliğine dayalı öğrenme yöntemleri kullanılır.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,61$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Kırıkkale ($\bar{x}=3,81$), Çukurova ($\bar{x}=3,79$) ve Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,79$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,27$), Fırat ($\bar{x}=3,39$) ve Ankara ($\bar{x}=3,41$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

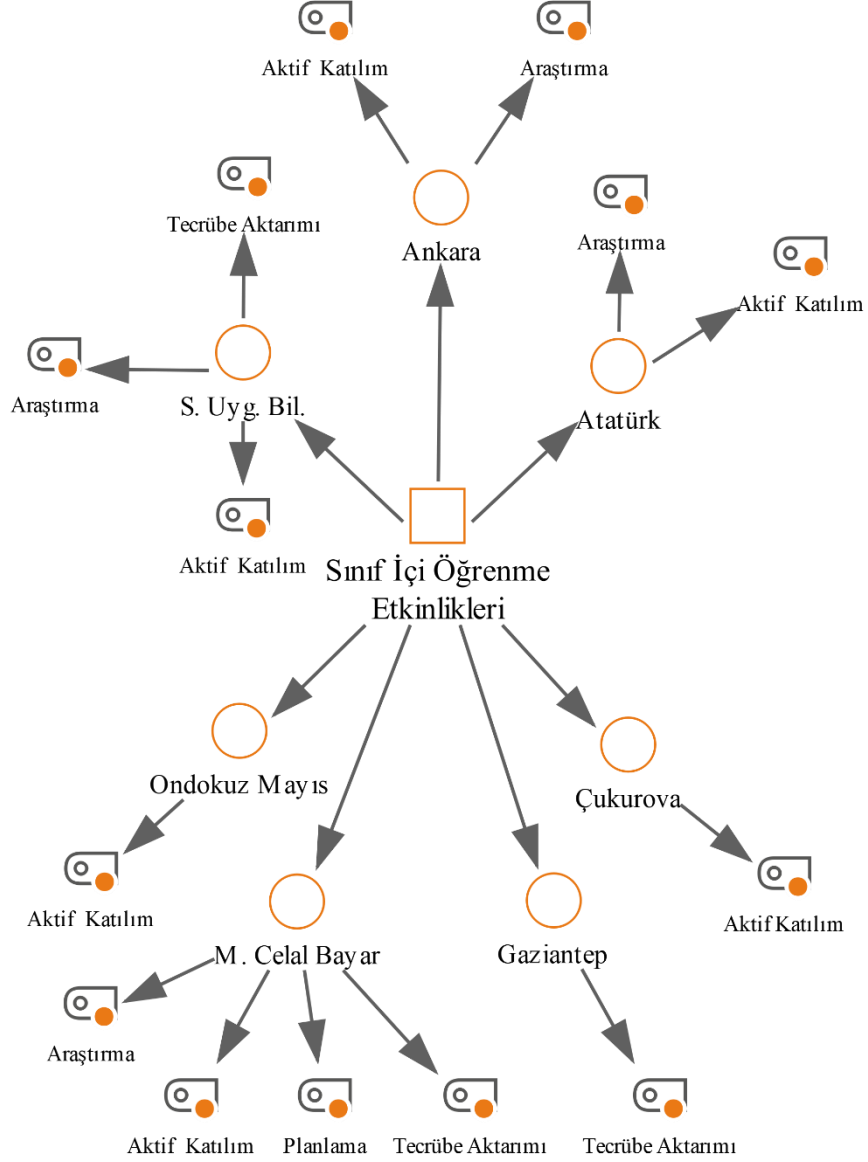
Katılımcıların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* boyutundaki ifadelerine verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,53$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyutta en çok puan elde eden Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,87$), Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,72$) ve Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,65$) Üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,29$), Fırat ($\bar{x}=3,33$), Ankara ve Kocaeli ($\bar{x}=3,38$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.4.2. Programların Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.4.2.1. Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının “*Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri*” bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.7’de sunulmuştur.



Şekil 3.7. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.7’de görüleceği gibi, programların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili; *Aktif Katılım*, *Araştırma*, *Planlama* ve *Tecrübe Aktarımı* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf İçi*

Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.15’te yer almaktadır.

Tablo 3.15. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite			
Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri	Aktif Katılım	Bazı derslerde örnek olay ve canlandırma teknikleri kullanılıyor.	1	ANÖ1	Ankara			
	Araştırma	Araştırma ödevleri ile teorik bilgiler destekleniyor.	1	ANÖ2				
	Aktif Katılım	Bazı derslerde sınıf içinde aktif öğrenme etkinlikleri yapılıyor.	1	ATO	Atatürk			
	Araştırma	Meslek derslerinde öğrenciler ödev sunumları yapıyor.	1					
	Aktif Katılım	Bazı meslek derslerinde uygulamalı etkinlikler yapılıyor.	1	ÇUM2	Çukurova			
	Tecrübe Aktarımı	Zaman zaman spor yöneticileri derslere davet ediliyor.	1	GZÖ1	Gaziantep			
	Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri	Aktif Katılım	Derslerde aktif öğrenme yöntemleri kullanılıyor.	1	CEM1	Manisa Celal Bayar		
				1	CEÖ2			
				1	CEM2			
			Derslere öğrencinin katılımı sağlanmaya çalışılıyor.	1	CEÖ1			
			Meslek derslerinde örnek olay çalışması yapılıyor.	1	CEÖ2			
			Araştırma	Derslerde alan araştırması üzerine ödevler veriliyor.			2	
			Planlama	Gerektiğinde sınıflar bölünerek verimlilik sağlanıyor.	1		CEÖ1	
			Tecrübe Aktarımı	Spor insanları davet edilerek deneyim aktarımı sağlanıyor.	1			
			Aktif Katılım	Bazı hocalar derslerde aktif öğrenme tekniklerini kullanıyor.	1		ONÖ1	Ondokuz Mayıs
			Aktif Katılım	Derslerde aktif katılım sağlanmaya çalışılıyor.	1		SAO	S. Uyg. Bil.
	Uzmanlık alanı derslerinde takım çalışması gibi etkinlikler var.	1						
	Bazı hocalar aktif katılım yöntemlerini kullanıyor.	2						
	Araştırma	Uzmanlık derslerinde araştırma ödevleri veriliyor.		1	SAM2			
	Tecrübe Aktarımı	Spor insanları derslere davet ediliyor.	1	SAÖ1				

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin toplamda 23 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım* ve *Araştırma* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında ise ANÖ1 katılımcısı “*Drama dersinde mümkün olduğu kadar spor üzerinden çalışıyoruz. Canlandırmalar*

onun üzerinde. Gerçek yaşamı okula taşımaya çalışıyoruz.” diyerek bazı derslerde canlandırma tekniklerinin kullanıldığını bildirmiştir. *Araştırma* alt temasında ise ANÖ2 “Bu konuda bir örnek veriyorum. Uluslararası Spor Sistemlerinin Karşılaştırması dersine giriyorum. Tabi dünya sistemindeki uygulamalar çok sık değişiyor. Ben anlatıyorum ama onun kendisi araştırmasını sağlıyorum.” görüşünü paylaşmıştır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım ve Araştırma* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında ATO katılımcısı “Sınıf içi öğrenmeyi bazı hocalarımızdan etkili kullanırken bazı hocalarımızda tam olmuyor. Çok düşük bir seviye değil. Çok mükemmel de değil.” ifadesini dile getirirken *Araştırma* alt temasında ise yine ATO katılımcısı “Bazı hocalarımız ödev veriyor. ‘İşte slayt hazırlayıp sunacaksınız.’ diyor. Ben bütün derslerimizde slayt hazırlayıp sunum yapılmasını istiyorum. Sadece ders çalışarak değil, o psikolojiyi heyecanı motivasyonu yenmemiz lazım ki anlatabilesiniz.” görüşünü paylaşmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım* alt temasına bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında ÇUM2 katılımcısı “Dernekler kanununun inceliyoruz. Biz bir dernek kurduk mesela. Hayali. Tüzüğü yazdık. Kurullarını oluşturduk. Amblemini çizdik. Ben bir spor tesisi kurdum mesela. Mesela arazi tapusundan tutun da.” ifadesini dile getirmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Tecrübe Aktarımı* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Tecrübe Aktarımı* alt temasında GZÖ1 katılımcısı “Bir dönem burada Gençlik ve Spor İl Müdürü’ne ders verdirdik. Yani Yönetim Uygulaması dersini birebir işlerin nasıl uygulandığını anlatsın diye.” görüşünü paylaşmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım, Araştırma, Planlama ve Tecrübe Aktarımı* alt temalarında bulgulara ulaşılmıştır. *Aktif Katılım* alt temasında CEM1, CEM2, CEÖ1 ve CEÖ2 katılımcıları görüş bildirmişlerdir. Örneğin CEM1 katılımcısı “Bu konuda şanslı olduğumuzu düşündüğüm bir hocamız vardı. Ben bu dersleri bize çok iyi aktardığını ve motive ettiğini düşünüyorum. Hocamız derslerde aktif öğrenme tekniklerini muazzam şekilde kullanıyordu.” ve CEÖ2 katılımcısı

“Derslerde mesela demonstrasyon yapıyorum. Pazarlama, ekonomi veya diğer derslerde. İşte, satıcı-alıcı, değişim sürecini onlarla açıklamaya çalışıyorum. Eğer öğrenci süreci hissederse en azından aklında kalır diye düşünüyorum.” görüşünü bildirmiştir. Araştırma alt temasında ise CEÖ2 katılımcısı “Bazı derslerde, özellikle seçmeli derslere, Futbol Yönetimi mesela, bu derslerde onlardan sunum yapmasını, araştırma yapmasını istiyoruz, belirli formatta.” ve “Bunun yanında yine topluluğa karşı konuşabilme, topluluğu yönlendirebilme veya yönetilme adına araştırma projesi dersimiz var.” görüşlerini dile getirmiştir. Planlama alt temasında ise CEÖ1 katılımcı derslerdeki etkinliği artırmak için gerektiğinde sınıfların bölündüğünü belirtmiştir. Tecrübe Aktarımı alt temasında ise CEÖ1 katılımcısı “Eğer bu kişileri bulup sınıfa davet edebiliyorsa o bizim için süper oluyor. Böylece ben buldukları o kişileri sınıfa davet ediyorum. İşte mesela Begüm Onbaşı geliyor. Bunlar öğrencinin aldıklarını somutlaştırmasını sağlıyor.” görüşünü bildirerek sporda rol model kişilerle öğrencilerin buluşturulduğuna ve tecrübe aktarımının sağlanmaya çalışıldığına dikkat çekmiştir.

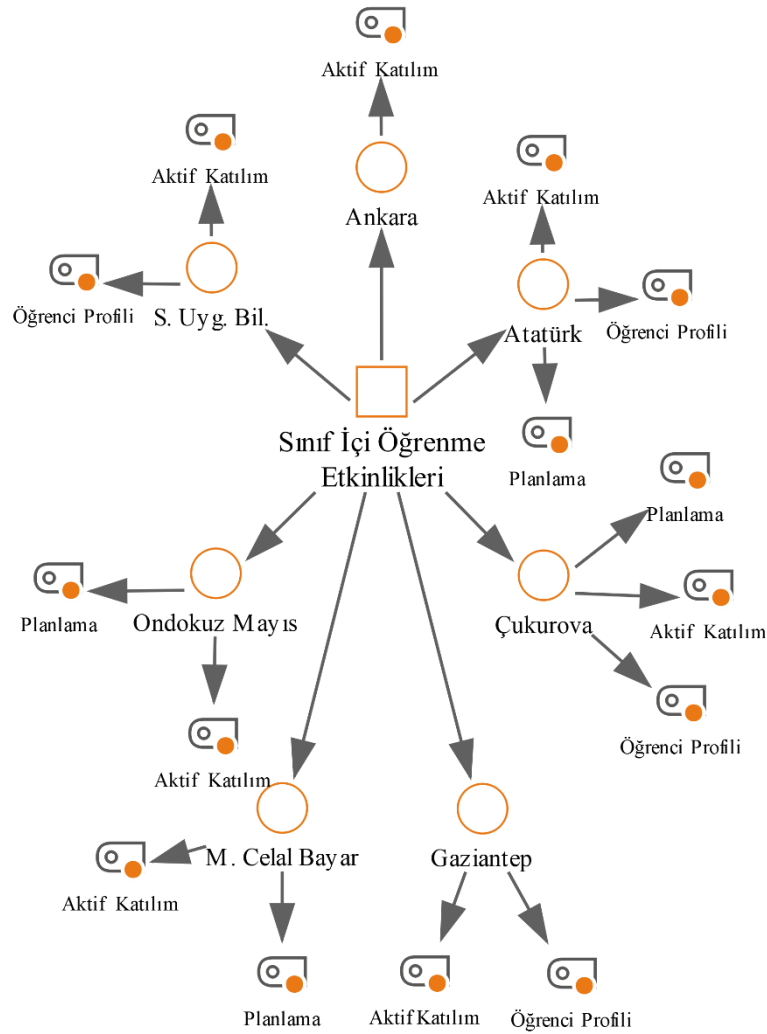
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği ile ilgili olarak Aktif Katılım alt temasına bulgular elde edilmiştir. Aktif Katılım alt temasında ONÖ1 katılımcısı “Bazı hocalarımızın bunu yaptığını biliyorum. Bu da az miktarda.” ifadesini kullanmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği ile ilgili olarak Aktif Katılım, Araştırma ve Tecrübe Aktarımı alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Aktif Katılım alt temasında SAO katılımcısı derslere öğrencilerin aktif katılımının sağlanmaya çalışıldığını dile getirerek “Pazarlama uzmanlık dersi alıyorum ben. Bu derste biz bir işletmenin vizyon misyon daha sonra tüm eksiklerini çıkarttık ve daha iyi nasıl yapabiliriz. Bununla ilgili ekstra çalıştık.”, “Birkaç tane hocamız derse geldiğimizde evet şimdi şunu şunu yapacağız deyip sınıfı şöyle bölüyoruz deyip siz şunu yapacaksınız siz şunu yapacaksınız, münazara ortamının oluşturmaya çalışıyor.” ve “Derslerimiz genelde sabah erken başladığı için enerjimiz düşük oluyor ama bu konuda derslere aktif katılmak isteyen söz almak isteyen öğrencileri hocalar da ön plana çıkartıyorlar.” görüşlerini paylaşmıştır. Araştırma alt temasında ise SAM2 katılımcısı “Ben uzmanlığımı İnsan Kaynakları üzerine aldım. Yöneticilik uzmanlık alanı olarak. Hocamız bize şöyle bir ödev verdi vize sınavı yerine geçecek şekilde. Bir

fabrikaya gidip bir İK yöneticisi ile röportaj yapmamızı ve bunu derste sunmamızı istedi.” görüşünü bildirmiştir. Son olarak Tecrübe Aktarımı alt temasında ise SAÖ1 katılımcısı “Örneğin fitness yöneticilerini kişisel olarak ben kendi derslerime davet ediyorum. Olabildiğince çok sektör temsilcilerini derse getirmeye çalışıyorum.” diyerek meslek elemanları ile öğrenciler arasında tecrübe aktarımının sağlanmaya çalışıldığına dikkat çekmiştir.

4.4.2.2. Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının “Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri” bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.8’de sunulmuştur.



Şekil 3.8. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.8’de görüleceği gibi, programların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili; *Aktif Katılım*, *Öğrenci Profili* ve *Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.16’da yer almaktadır.

Tablo 3.16. Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri	Aktif Katılım	Dersler genelde teorik olarak işleniyor.	1	ANM1	Ankara
			1	ANM2	
			2	ANÖ2	
			2	ANO	
	Aktif Katılım	Dersler genelde teorik olarak işleniyor.	1	ATM2	Atatürk
			2	ATO	
			1	ATM1	
			1	ATÖ2	
	Öğrenci Profili	Öğrenciler derse aktif katılımı yetersiz.	1	ATÖ2	
	Planlama	Meslek dersleri tamamen teorik içerikli oluşturulmuş.	1	ATO	
	Aktif Katılım	Meslek dersleri genelde teorik olarak işleniyor.	6	ÇUO	Çukurova
			1	ÇUM1	
			2	ÇUÖ1	
			2	ÇUÖ1	
	Aktif Katılım	Sınıf içi aktif öğrenme uygulamaları sistematik değil.	2	ÇUÖ1	Çukurova
			1		
			1		
			1		
	Öğrenci Profili	Öğrenci profilinin uygun olmaması nedeniyle uygulanamıyor.	1	ÇUM1	
	Planlama	Ders yükü sebebiyle ders etkinliklerine zaman ayıramıyor.	1		Çukurova
1			ÇUÖ1		
1					
1					
Aktif Katılım	Derslerde aktif öğrenme yöntemleri genelde kullanılmıyor.	2	GZM1	Gaziantep	
		1	GZM2		
		2	GZO		
		1	GZÖ1		
Öğrenci Profili	Öğrenci profili aktif öğrenmeyi verimsizleştiriyor.	1		Gaziantep	
		1	GZÖ2		
		1			
Aktif Katılım	Dersler genelde slayt anlatımı şeklinde geçiyor.	1	CEM2	Manisa	
Planlama	Öğrenci sayısının fazlalığı aktif öğrenmeyi etkiliyor.	1	CEO		
			1	CEM2	Celal Bayar

Tablo 3.16. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri	Aktif Katılım	Sınıf içi aktif öğrenme münferiden yapılıyor.	1	ONM2	Ondokuz Mayıs
			3	ONO	
		Öğrenciler aktif olarak derse dahil edilemiyor.	1	ONM2	
			1	ONM1	
			1	ONÖ2	
		Derslerden canlandırma vb. teknikler kullanılmıyor.	1	ONM1	
		Dersler genelde slayt üzerinden işleniyor.	3	ONO	
		Meslek dersi müfredatları alandaki bilgileri içermiyor.	1	ONM1	
		Müfredat teorik dersler üzerine planlanmış	1	ONO	
		Öğrenci sayısı aktif öğrenme için çok fazla.	2	ONÖ1	
			1	ONÖ2	
		Genelde meslek dersleri teorik olarak işlendi.	1	SAM1	
			1	SAM2	
			2	SAO	
Öğrenci Profili	Öğrenciler derse katılım eğiliminde değil.	1	SAM1	S. Uyg. Bil.	

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda programların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliğine ilişkin toplamda 64 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında ANM1, ANM2, ANÖ2 ve ANO katılımcıları derslerin genelde teorik olarak işlendiğini bildirmişlerdir. Örneğin ANM1 katılımcısı “*Teori adına geçekten iyi eğitim aldığımızı düşünüyorum fakat pratikte eksiklikler vardı. Mesela Spor Pazarlaması dersinde sektörden bir çalışan gelse bize anlatsa çok daha iyi olurdu.*”, ANM2 katılımcısı “*Meslek derslerinde sınıf içi deneyimlere dayanan öğrenme etkinlikleri çok düşük oranda yapıldı. Sadece bir derste, “Spor Yöneticiliği Uygulaması dersinde, drama gibi bir karşılıklı iş mülakatı yaptık.”* ANÖ2 katılımcısı “*Genellikle dersler münferit durumlar dışında teorik.*” ve ANO katılımcısı “*Sadece bir tane hocamız dışında. Sadece bunu gördüm. Slayt başlıyor sonuna kadar okunuyor.*” görüşlerini paylaşmışlardır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım*, *Öğrenci Profili* ve *Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında ATM1

katılımcısı “Hocalarımız sadece okuyup yazdırıyor. Bir hocamız sadece uygulamalı eğitimler verdi. O münazara yaptırıyordu. Onlar bize bir şeyler kattı. Ama diğer derslerde pasif kalındı.”, ATM2 katılımcısı “Kimi hoca var gelip anlatıp gidiyor. Kimi hoca var hem anlatıyor hem de sizin yorumunuzu alıyor. Derse katılım için. Ama bazı hocalar geliyor slaytı anlatıyor ve gidiyor.” ve ATO katılımcısı ise “Sürekli teori görünüyoruz. Üstüne sınava giriyoruz. Artık bir şey öğreneceğiz dediğimiz yer. Asıl işi öğreneceğimiz yer üniversite. Ama biz yine teori görüyoruz. Uygulamamız yok.” görüşlerini paylaşmışlardır. Planlama alt temasında ATO katılımcısı “Meslek derslerinde, sahada gördüğümüz bir ders yok. Bilgi edinmek için sahaya inmek gerekiyor bunlar yok.” görüşünü bildirirken Öğrenci Profili alt temasında ise ATÖ2 katılımcısı “Genellikle meslek dersleri tek taraflı oluyor. Hoca geliyor. Dersi işliyor. Tabi öğrencilerden biz de derse katılımlarını istiyoruz. Bazen öğrenciler yetersiz kalıyor.” ifadesini paylaşmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yetersizliği ile ilgili olarak Aktif Katılım, Öğrenci Profili ve Planlama alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Aktif Katılım alt temasında ÇUO, ÇUM1 ve ÇUÖ1 katılımcıları meslek derslerinin genelde teorik olarak işlendiğini bildirmişlerdir. Örneğin ÇUO katılımcısı “Öğrencinin daha aktif katılımı sağlanması lazım. Bizim imkanlarımız daha fazla ama hocalarımızın inisiyatifi öğrenciye bırakmama durumu var burada. Genelde sunum konuları veriliyor.” derken ÇUM1 katılımcısı “Hoca slaytı hazırlıyor getiriyor. Slayttan anlatıyor.” ve ÇUÖ2 katılımcısı “Bu yöntemlerden haberdar olan hocalar da bunları çok da uyguladıklarını söyleyemem.” görüşünü paylaşmışlardır. Yine bu temada ÇUÖ1 katılımcısı aktif katılıma dayanan sınıf içi öğrenme etkinliklerinin sistematik olarak yapılmadığını ve öğrencilerin derslerde hazırladıkları sunumların da pedagojik açıdan denetimden uzak olduğunu vurgulamıştır. Planlama alt temasında ise ÇUÖ1 katılımcısı “Zaman önemli. Derse hazırlık aşaması çok önemli. Keşke bu diğer kaygılarımız olmasa da ben derse hazırlasam ve keyifli bir ders anlatsam. Öğrenciler bunu görse ve onlar da keyif alsalar.” ve “Bu arada benim 30 saatten az hiç dersim olmadı. Kaldı ki ben bölüm başkanım. Bunun yanında akademik çalışmalar ve diğer organizasyonlar var. Bu nedenle zaman ayırmak da zor oluyor.” görüşlerine yer vermiştir. Son olarak Öğrenci Profili alt temasında ise ÇUM1 katılımcısı “Yani bu konuda genel konuşursak, çok fazla dahil etme şansın yok. Çünkü bu bölüme puanla geliniyor.

Nispeten düşük puanla geliyorsun. Vasat öğrenciler geliyor. Öğrenci profili düşük. Ne kadar öğrenciyi katmak istesen geçmişten kalan bir temel eksikliği var.” ifadesini kullanmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım* ve *Öğrenci Profili* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında GZM1, GZM2, GZO ve GZÖ1 katılımcıları derslerde aktif öğrenme yöntemlerinin genelde kullanılmadığını bildirmiştir. Örneğin GZM1 katılımcısı “*Meslek dersleri sadece teorik olarak işlendi.*”, GZM2 katılımcısı “*Meslek derslerimiz tek taraflı işlendi.*”, GZO katılımcısı “*Üç tane hoca bize sunum yaptırıyor. Bunun dışında farklı öğrenme yöntemleri kullanılmıyor.*” ve GZÖ1 katılımcısı “*Bu noktada bazı derslerde öğrencilerin sunum hazırlamasını istiyoruz. Fakat istediğim ölçüde değil açık konuşmak gerekirse. Bunu hemen hemen tüm hocaların yaptığını söyleyemem.*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Öğrenci Profili* alt temasında ise GZÖ2 katılımcısı “*Derslerde çok uygulama yapma imkânı yok zaten öğrenciler hevesli değil. İki saatlik derse tahammül edemeyen bir öğrenci var.*” ve diyerek öğrenci profilinin yetersizliğinden bahsetmiş, öğrencilerinin bölüme isteyerek gelmediklerini ve bu nedenle de aktif öğrenme tekniklerinin uygulanmasını verimsizleştirdiklerini bildirmiştir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım* ve *Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında CEM2 ve CEO katılımcıları derslerin genellikle slayt anlatımı şeklinde geçtiğini bildirmişlerdir. Bu temada CEM2 katılımcısı “*Sadece slayt izleyip geçtiğimiz dersler oldu.*” ve CEO katılımcısı “*Bizim meslek derslerinde sınıfa hocalar slaytla gelse bile hoca sadece orada işte gösteriyordu ama daha çok kendisi anlatıyordu.*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Planlama* alt temasında ise CEÖ1 katılımcısı “*Temel olarak oradan çıkıyoruz. Etkili ve verimli kullanma. Çok farklı ders işleme yöntemlerini ben kendi adıma kullanabiliyorum. Ancak sınıf mevcudu yüksekse klasik yöntemlere kayabiliyoruz.*” ve CEM2 katılımcısı “*Öğrenci sayısının kalabalık olması bu süreci etkiliyor.*” görüşünü bildirmiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım* ve *Planlama* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında ONM1, ONM2, ONO

ve ONÖ2 katılımcıları görüş bildirmişlerdir. Örneğin ONM2 katılımcısı “*Öyle bir şey yoktu öyle aktif katılıma dayanan. Mesela bazı hocalarımızın dersinde de konu anlatımı yapıldı. Sadece öğrenci sunumları yapılıyordu. Tartışma ortamları, küçük çalışma grupları gibi tekniklerin uygulandığına şahit olmadım.*” görüşünü paylaşırken ONO katılımcısı ise “*Bazı hocalarımız kısmi olarak aktif öğrenmeyi sağlıyor. Bazı hocalarımız şöyle yapıyor. Slayttan okuyor. Zaten bir saat sonra ben onu unutuyorum. Bazı hocalarımız da aynı şekilde konu anlatıyor.*” görüşünü paylaşmıştır. Aynı temada ONÖ katılımcısı ise “*Öğrencileri aktif olarak derse dahil edebiliyorlar mı? Bence hayır. Edemiyorlar. Bilgiler toplama bir şekilde o kaynaktan bu kaynaktan aktarılıyor. Ama bunun pratik çalışması yok.*” derken “*Öğretmenlik bölümünde senaryo olarak öğretmen oluyorsun ve dersi konuyu hep kendin işliyorsun. Hoca da buna not veriyor. Yöneticilik bölümünde böyle bir uygulama olsa iyi olur.*” ifadesini paylaşırken ONO katılımcıları da derslerin slayt üzerinden işlendiğini bildirmişlerdir. Planlama alt temasında ONM1 ve ONO katılımcıları sırasıyla “*Spor yönetimi derslerinin biraz daha güncel örneklerle işlenmesi gerektiğini düşünüyorum.*” ve “*Müfredat tamamen teorik.*” görüşlerini bildirirken ONÖ1 ve ONÖ2 katılımcıları ise derslerdeki öğrenci sayılarının meslek derslerinde aktif öğrenme tekniklerini uygulamak için çok fazla olduğunu dile getirmişlerdir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Aktif Katılım ve Öğrenci Profili* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında SAM1, SAM2 ve SAO katılımcıları meslek derslerinin genelde teorik olarak işlendiğini bildirmişlerdir. SAM1 katılımcısı “*Teorik dersler sözel ağırlıklı olduğu için yine konuşma ve hocanın dersi sunması ile alakalı olduğu için sıkıntılı geçiyordu.*”, SAM2 katılımcısı “*Örneğin Kamu Hukuku, Spor Hukuku. Bunlar çok sıkıcı dersler bence. Hocaların sadece slayttan anlatmasını ben başından beri yanlış buldum ve bu öğrenmede etkili ve kalıcı olmadı.*” ve SAO katılımcısı “*Yani dediğiniz gibi mesela. Kendi aldığımız meslek dersleri ile ilgili teorik bilgide kaldık.*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Öğrenci Profili* alt temasında ise SAM1 katılımcısı “*Aslında hocalarımız gerçekten de öğrencileri aktif olmaya, konuşturmaya çalışıyor ama bölümdedekiler ‘Ne kadar daha az konuşalım, dersi geçelim.’ kafasında olduğu için verimli olmuyor.*” görüşünü paylaşmıştır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının fiziki çevre bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Söz konusu alt probleme ilişkin elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.5.1. Programların Fiziki Çevre Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili nicel bulgular Tablo 3.17’de sunulmuştur.

Tablo 3.17. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,43	0,55	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,65	0,64	Kısmen Yeterli
Batman	37	3,12	0,90	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,67	0,70	Yeterli
Fırat	41	2,74	0,84	Kısmen Yeterli
Gaziantep	47	3,46	0,88	Kısmen Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,53	0,60	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,72	0,56	Yeterli
Kocaeli	44	3,40	0,69	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,37	0,69	Kısmen Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,91	0,65	Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,48	0,70	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,47	0,64	Kısmen Yeterli
Sakarya Uyg. Bil.	63	3,42	0,88	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,46	0,75	Kısmen Yeterli

Tablo 3.17’ye göre; Çukurova, Kırıkkale ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programları *Fiziki Çevre* bakımından “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir.

Tablo 3.18’de katılımcıların *Fiziki Çevre* boyutundaki maddelere verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdeler dağılımlar ve ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 3.18. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
16. Program; konferans, panel, seminer vb. etkinliklerin yapılacağı fiziki imkânlarla sahiptir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	1	4	0	7	2	0	0	3	1	0	2	2	3	25
		% 0,00%	1,80%	10,80%	0,00%	17,10%	4,30%	0,00%	0,00%	6,80%	1,60%	0,00%	4,90%	3,60%	4,80%	3,70%
	Katılmıyorum	n 5	5	14	5	11	10	8	2	6	11	3	4	3	10	97
		% 10,20%	9,10%	37,80%	12,80%	26,80%	21,30%	17,40%	4,20%	13,60%	17,20%	7,70%	9,80%	5,50%	15,90%	14,50%
	Kararsızım	n 17	19	9	7	13	8	10	8	12	17	12	9	16	14	171
		% 34,70%	34,50%	24,30%	17,90%	31,70%	17,00%	21,70%	16,70%	27,30%	26,60%	30,80%	22,00%	29,10%	22,20%	25,60%
	Katılıyorum	n 27	20	7	19	9	15	27	27	18	26	17	23	32	27	294
	% 55,10%	36,40%	18,90%	48,70%	22,00%	31,90%	58,70%	56,30%	40,90%	40,60%	43,60%	56,10%	58,20%	42,90%	44,00%	
Kesinlikle Katılıyorum	n 0	10	3	8	1	12	1	11	5	9	7	3	2	9	81	
	% 0,00%	18,20%	8,10%	20,50%	2,40%	25,50%	2,20%	22,90%	11,40%	14,10%	17,90%	7,30%	3,60%	14,30%	12,10%	
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x}	3,45	3,60	2,76	3,77	2,66	3,53	3,46	3,98	3,36	3,48	3,72	3,51	3,53	3,46	3,46
17. Programdaki derslikler, aktif öğrenmeyi sağlayacak özelliklere (Sınıf düzeni, büyüklik vb.) sahiptir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	0	3	1	16	2	0	2	1	2	1	1	1	2	32
		(%) 0,00%	0,00%	8,10%	2,60%	39,00%	4,30%	0,00%	4,20%	2,30%	3,10%	2,60%	2,40%	1,80%	3,20%	4,80%
	Katılmıyorum	n 6	4	8	7	6	6	2	4	1	5	2	6	3	10	70
		(%) 12,20%	7,30%	21,60%	17,90%	14,60%	12,80%	4,30%	8,30%	2,30%	7,80%	5,10%	14,60%	5,50%	15,90%	10,50%
	Kararsızım	n 17	14	10	11	11	13	20	14	14	29	12	8	18	13	204
		(%) 34,70%	25,50%	27,00%	28,20%	26,80%	27,70%	43,50%	29,20%	31,80%	45,30%	30,80%	19,50%	32,70%	20,60%	30,50%
	Katılıyorum	n 24	30	7	17	6	15	22	17	24	20	12	21	27	26	268
	(%) 49,00%	54,50%	18,90%	43,60%	14,60%	31,90%	47,80%	35,40%	54,50%	31,30%	30,80%	51,20%	49,10%	41,30%	40,10%	
Kesinlikle Katılıyorum	n 2	7	9	3	2	11	2	11	4	8	12	5	6	12	94	
	(%) 4,10%	12,70%	24,30%	7,70%	4,90%	23,40%	4,30%	22,90%	9,10%	12,50%	30,80%	12,20%	10,90%	19,00%	14,10%	
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x}	3,45	3,73	3,30	3,36	2,32	3,57	3,52	3,65	3,66	3,42	3,82	3,56	3,62	3,57	3,48

Tablo 3.18. (devam)

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Firat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırıkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam	
18. Programın bulunduğu yerleşke, spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek fiziki alt yapıya sahiptir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n	0	0	2	1	8	6	0	0	2	3	0	0	2	3	27
		(%)	0,00%	0,00%	5,40%	2,60%	19,50%	12,80%	0,00%	0,00%	4,50%	4,70%	0,00%	0,00%	3,60%	4,80%	4,00%
	Katılmıyorum	n	4	5	7	5	6	4	4	3	4	10	2	7	8	10	79
		(%)	8,20%	9,10%	18,90%	12,80%	14,60%	8,50%	8,70%	6,30%	9,10%	15,60%	5,10%	17,10%	14,50%	15,90%	11,80%
	Kararsızım	n	24	14	14	4	10	11	12	13	15	15	7	11	19	18	187
		(%)	49,00%	25,50%	37,80%	10,30%	24,40%	23,40%	26,10%	27,10%	34,10%	23,40%	17,90%	26,80%	34,50%	28,60%	28,00%
	Katılıyorum	n	20	28	12	19	15	21	26	28	17	30	17	21	23	21	298
		(%)	40,80%	50,90%	32,40%	48,70%	36,60%	44,70%	56,50%	58,30%	38,60%	46,90%	43,60%	51,20%	41,80%	33,30%	44,60%
	Kesinlikle Katılıyorum	n	1	8	2	10	2	5	4	4	6	6	13	2	3	11	77
		(%)	2,00%	14,50%	5,40%	25,60%	4,90%	10,60%	8,70%	8,30%	13,60%	9,40%	33,30%	4,90%	5,50%	17,50%	11,50%
Toplam	n	49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
Ortalama	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
	\bar{x}	3,37	3,71	3,14	3,82	2,93	3,32	3,65	3,69	3,48	3,41	4,05	3,44	3,31	3,43	3,48	
19. Program, çevrimiçi öğrenme sürecine katkı sağlayacak teknik altyapıya (İnternet, laboratuvar vb.) sahiptir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n	0	2	1	0	1	2	1	1	3	3	0	0	2	5	21
		(%)	0,00%	3,60%	2,70%	0,00%	2,40%	4,30%	2,20%	2,10%	6,80%	4,70%	0,00%	0,00%	3,60%	7,90%	3,10%
	Katılmıyorum	n	6	4	11	6	13	9	5	2	7	12	1	8	6	11	101
		(%)	12,20%	7,30%	29,70%	15,40%	31,70%	19,10%	10,90%	4,20%	15,90%	18,80%	2,60%	19,50%	10,90%	17,50%	15,10%
	Kararsızım	n	18	14	7	10	10	14	14	16	22	24	7	10	19	21	206
		(%)	36,70%	25,50%	18,90%	25,60%	24,40%	29,80%	30,40%	33,30%	50,00%	37,50%	17,90%	24,40%	34,50%	33,30%	30,80%
	Katılıyorum	n	22	30	12	11	16	12	23	26	8	22	20	21	22	17	262
		(%)	44,90%	54,50%	32,40%	28,20%	39,00%	25,50%	50,00%	54,20%	18,20%	34,40%	51,30%	51,20%	40,00%	27,00%	39,20%
	Kesinlikle Katılıyorum	n	3	5	6	12	1	10	3	3	4	3	11	2	6	9	78
		(%)	6,10%	9,10%	16,20%	30,80%	2,40%	21,30%	6,50%	6,30%	9,10%	4,70%	28,20%	4,90%	10,90%	14,30%	11,70%
Toplam	n	49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
Ortalama	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
	\bar{x}	3,45	3,58	3,30	3,74	3,07	3,40	3,48	3,58	3,07	3,16	4,05	3,41	3,44	3,22	3,41	
Genel Ortalama	\bar{x}	3,43	3,65	3,12	3,67	2,74	3,46	3,53	3,72	3,40	3,37	3,91	3,48	3,47	3,42	3,46	

Tablo 3.18 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar, *Fiziki Çevre* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,46$) puan elde etmişlerdir.

Fiziki Çevre boyutundaki “*Program; konferans, panel, seminer vb. etkinliklerin yapılacağı fiziki imkânlarla sahiptir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,46$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Kırıkkale ($\bar{x}=3,98$), Çukurova ($\bar{x}=3,77$) ve Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,72$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=2,66$), Batman ($\bar{x}=2,76$) ve Kocaeli ($\bar{x}=3,36$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Fiziki Çevre boyutundaki “*Programdaki derslikler, aktif öğrenmeyi sağlayacak özelliklere (Sınıf düzeni, büyüklük vb.) sahiptir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,48$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,82$), Atatürk ($\bar{x}=3,73$) ve Kocaeli ($\bar{x}=3,66$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=2,32$), Batman ($\bar{x}=3,30$) ve Çukurova ($\bar{x}=3,36$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Fiziki Çevre boyutundaki “*Programın bulunduğu yerleşke, spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek fiziki alt yapıya sahiptir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,48$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=4,05$), Çukurova ($\bar{x}=3,82$) ve Atatürk ($\bar{x}=3,71$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=2,93$), Batman ($\bar{x}=3,14$) ve Ordu ($\bar{x}=3,31$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Fiziki Çevre boyutunda “*Program, çevrimiçi öğrenme sürecine katkı sağlayacak teknik altyapıya (İnternet, laboratuvar vb.) sahiptir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,41$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=4,05$), Çukurova ($\bar{x}=3,74$), Atatürk ve Kırıkkale ($\bar{x}=3,58$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=3,07$), Kocaeli ($\bar{x}=3,07$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,16$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

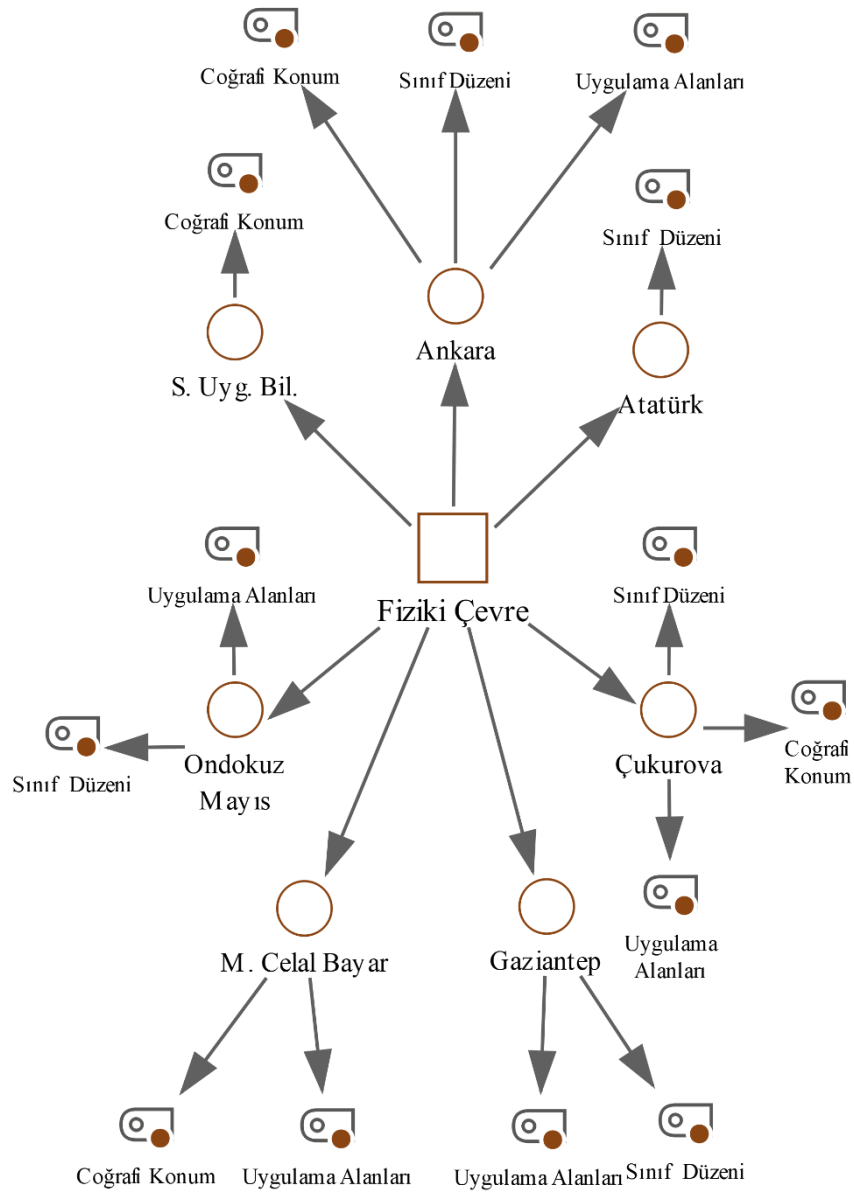
Katılımcıların *Fiziki Çevre* boyutundaki maddelere verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,46$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyutta en çok puan elde eden Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,91$), Kırıkkale ($\bar{x}=3,72$) ve Çukurova ($\bar{x}=3,67$) Üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Fırat ($\bar{x}=2,74$), Batman ($\bar{x}=3,12$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,37$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.5.2. Programların Fiziki Çevre Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların *Fiziki Çevre* bakımından yeterliğine dair elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.5.2.1. Fiziki Çevre Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliğine dair elde edilen alt temalar Şekil 3.9’da sunulmuştur.



Şekil 3.9. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.9’da görüleceği gibi, programlarından *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili; *Coğrafi Konum, Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.19’da yer almaktadır.

Tablo 3.19. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Fiziki Çevre	Coğrafi Konum	Yerleşke spor örgütlerine yakın.	2	ANÖ2	Ankara
	Sınıf Düzeni	“U” düzeninde derslik var.	1	ANÖ1	
	Uygulama Alanları	Yerleşke bazı standartları sağlıyor.	1	ANO	
		Fiziki imkanlar öğrencilerin yaşayarak öğrenmesine uygun.	1	ANÖ2	
		Bilimsel etkinlik alanlar mevcut.	1	ANO	
	Sınıf Düzeni	Sınıflar tek düzen olsa da etkinlik alanları için yer var.	1	ATM1	Atatürk
	Coğrafi Konum	Kampüs şehir merkezine yakın.	1	ÇUÖ1	Çukurova
	Sınıf Düzeni	Öğrenme etkinlikleri için sınıflarda alanlar var.	1	ÇUO	
	Uygulama Alanları	Bilimsel toplantı alanları mevcut.	1	ÇUM1	
		Spor tesisleri ve alt yapı öğrenme deneyimi için yeterli.	1	ÇUM2	
	Sınıf Düzeni	Derslikler uygulamalı etkinlikler için yeterli.	1	ÇUÖ1	Gaziantep
	Uygulama Alanları	Konferans salonu var ve yeterli.	1	GZM1	
			1	GZM2	
			1	GZÖ1	
			1	GZÖ2	
	Coğrafi Konum	Yerleşke spor örgütlerine yakın.	1	GZO	Manisa Celal Bayar
	Uygulama Alanları	Sınıf dışı etkinlikler için alanlar yeterliydi. Açık alan etkinlikleri için yerleşke yeterli.	1	CEÖ1	
			1	CEÖ2	
			1	CEM1	
	Sınıf Düzeni	Derslikler kapasite ve alan olarak büyük.	1	CEM2	
Uygulama Alanları	Spor tesisleri nicelik ve nitelik olarak yeterli.	1	CEÖ2	Ondokuz Mayıs	
Coğrafi Konum	Program spor örgütlerine yakın.	1	ONM1		
			1	SAÖ1	S. Uyg. Bil.
			1	SAÖ2	

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Fiziki Çevre* bakımından yeterliğine ilişkin toplamda 31 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Coğrafi Konum, Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Coğrafi Konum* alt temasında ANÖ2 katılımcısı “Ankara’da olmanın avantajını her zaman yaşıyoruz.” görüşünü paylaşmıştır. *Sınıf Düzeni* alt temasında ANÖ1 katılımcısı, “Sınıflarda kesinlikle U düzeni olmalı. Bizim bir sınıfımız öyle.” Görüşünü bildirmiştir. *Uygulama Alanları* alt temasında ise ANÖ2 “Yerleşkemiz üç bloktan oluşuyor. Bence ulusal standartlarda. Birçok yeri biliyorum. Yeterlidir diyebilirim.” ve “Öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmesine uygun bir yapımız var.” görüşlerini bildirirken ANO katılımcısı da “Konferans ve seminer salonlarımız var.” ifadesini paylaşmıştır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni* alt temasında bulgular elde edilmiştir. Bu temada ATM1 katılımcısı “Yani böyle kimse sıkış tepiş değil. Mevcuda da yetiyor. Esnek. Uygulamalı olarak da gösterilebilecek alanlar var.” görüşünü bildirmiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Coğrafi Konum, Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Coğrafi Konum* alt temasında ÇUO, programın bulunduğu yerleşkenin şehir merkezine yakın olduğunu bildirmiştir. *Uygulama Alanları* alt temasında ise ÇUÖ1 “Üniversitemiz için söylediğimizde fiziki çevre boyutu tesisler ve alt yapı konusunda diğer üniversitelere göre alt yapı olarak yeterli.” ve ÇUM2 “Öğrencilerin okul dışındaki noktalardan misafirlerini ağırlayıp sunumlarını yapabileceği bir seminer salonu var.” görüşlerini bildirirken ÇUO ise *Sınıf Düzeni* alt temasına ilişkin “Her ne kadar aktif öğrenme yöntemleri kullanılmasa da derslikler buna uygun.” görüşünü dile dile getirmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında GZM1 katılımcısı “Okulumuzun derslikleri iyi ve genişti. Sınıf içi etkinliklere imkân vardı.” görüşünü paylaşırken GZM2 ise derslikler için “Kolçaklı sandalyeler vardı. Esnetilebiliyordu.” ifadesine yer vermiştir. “Uygulama Alanları alt temasındaysa GZO, GZM1, GZM2, GZÖ1 ve GZÖ2 katılımcıları mesleki bilimsel etkinliklerin düzenleneceği konferans salonları/toplantı odalarının bulunduğu bildirmişlerdir.

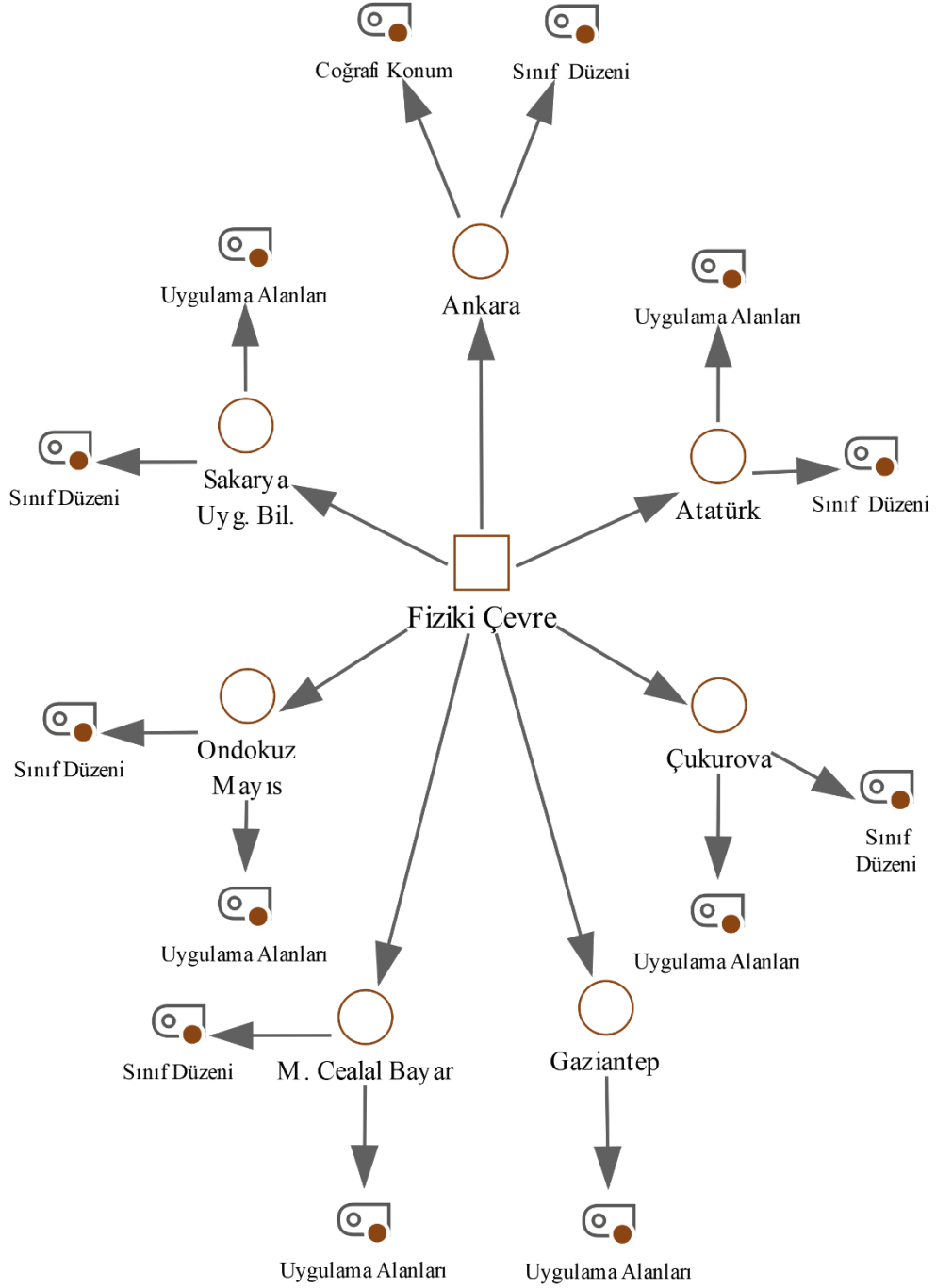
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Coğrafi Konum ve Uygulama Alanları* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Coğrafi Konum* alt temasında CEÖ1 katılımcısı, “Çok yakında Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü var. Yanı başımızda iki spor salonu ve bir stadyum var. Bir gençlik merkezi var. Kendi kampüsümüzde spor salonları ve alanları var. Tamamen fiziksel koşullar için konuşuyorum. Oldukça elverişli bir fiziksel ortam var.” görüşünü bildirmiştir. *Uygulama Alanları* alt temasında ise CEM1, “Bilimsel alanlar, toplantı, konferans seminer salonu gibi alanlar yeterliydi.” görüşünü bildirirken CEÖ2 “Mesela ilk defa başlattığımız engelliler haftasında bir şenlik yaptık. Bu şekilde de burada bir çim alanı var. Bunlar için yerleşkenin imkanları yeterliydi.” demiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında ONM1 katılımcısı “Birinci ve ikinci öğretim için sınıflar genel anlamda çok büyüktü bu konuda bir sıkıntı yaşamadık.” görüşünü paylaşırken *Uygulama Alanları* alt temasında ise “Bu konuda ikinci salonumuz da açıldı. Açık ve kapalı spor alanlarımız vardı. Bu konuda hiçbir sorun yaşamadık.” görüşlerini bildirmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Coğrafi Konum* alt temasında bulgular elde edilmiştir. SAÖ2 katılımcısı “Ben bir saatte buradan İstanbul’a geçiyorum. Dolayısı ile sektörle yakın bir temas içerisinde olabiliyoruz.” görüşünü paylaşırken SAÖ1 katılımcısı ise “Spor yöneticiliği öğrencilerinin uygulama becerisi açısından Sakarya genelinde fiziki imkanlar yeterli.” ifadesine yer vermiştir.

4.5.2.2. Fiziki Çevre Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının “*Fiziki Çevre*” etkinlikleri bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.10’da sunulmuştur.



Şekil 3.10. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.10'da görüleceği gibi, programların *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliğine ile ilgili; *Coğrafi Konum*, *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Fiziki Çevre* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.20'de yer almaktadır.

Tablo 3.20. Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Fiziki Çevre	Coğrafi Konum	Yerleşke şehir merkezine uzak.	2	ANÖ2	Ankara	
			1	ANO		
	Sınıf Düzeni	Sınıf düzeni aktif öğrenmeye uygun değil.	2	ANÖ1		
			1	ANÖ2		
	Sınıf Düzeni	Sınıfların oturma düzeni aktif öğrenmeye uygun değil.	1	ATO	Atatürk	
	Uygulama Alanları	Spor yöneticiliği uygulama alanları yetersiz.	2	ATM2		
	Uygulama Alanları	Spor yöneticiliği uygulama alanları yetersiz.	1	ATÖ1		
			1	ÇUÖ1	Çukurova	
	Sınıf Düzeni	Sınıflardaki oturma düzeni aktif öğrenmeye uygun değil.	1	ÇUM1		
	Uygulama Alanları	Bilimsel toplantı alanları var ama yetersiz.	1	ÇUÖ1		
	Uygulama Alanları	Spor tesisleri uygulamalar için yetersiz.	1	GZM2	Gaziantep	
			1	GZO		
			1	GZÖ1		
			1	GZÖ2		
	Sınıf Düzeni	Derslikler aktif öğrenmeye uygun değil.	1	CEO	Manisa Celal Bayar	
	Uygulama Alanları	Teorik dersleri uyulamaya dönecek imkanlar yok.	1	CEÖ2		
		Konferans salonu gibi alanlar yeterli değil.	1			
		Tesislerin modernize edilmesi gerekiyor.	1			
	Sınıf Düzeni	Sınıf düzeni aktif öğrenmeye uygun değil.	1	ONÖ1	Ondokuz Mayıs	
			2	ONO		
	Uygulama Alanları	Tesis planlaması bölüm ihtiyaçlarına göre yapılmamış. Meslek öğretimi için uygulama alanları yetersiz.	3	ONÖ2		
			2			
			1			ONÖ1
			1			ONÖ2
1			ONM2			
1			ONO			
Sınıf Düzeni	Sınıflar aktif öğrenmeye uygun değil.	1	SAM2	S. Uyg. Bil.		
		1	SAM1			
Uygulama Alanları	Tesisler deneyimsel öğrenme için yeterli değil. Tesisler ve alanlar fonksiyonel değil. Konferans salonu vb. alanlar yetersiz.	2	SAÖ1			
		3				
		1			SAÖ2	
		1				
		1			SAÖ1	

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliğine ilişkin toplam 45 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Coğrafi Konum* ve *Sınıf Düzeni* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Coğrafi Konum* alt temasında ANÖ2 ve ANO katılımcıları programın bulunduğu yerleşkenin spor örgütlerine yakın olmasının bir avantaj olduğunu bildirmesine rağmen yerleşkenin şehir merkezine uzak olmasının bu avantajdan yeterince yararlanılamamasına sebep olduğunu bildirmişlerdir. *Sınıf Düzeni* alt temasında ise ANÖ1 katılımcısı “*Sınıflarda kesinlikle U düzeni olmalı. Bizim sadece bir sınıfımız öyle.*” ve “*Ama maalesef bizde amfi sistemi derslikler var ve bunun değişmesi lazım.*” görüşünü paylaşırken ANÖ2 katılımcısı ise “*Dersliklerin her zaman biz kendi içimizde de koşuyoruz. Bu standart konumdaki oturma düzeninin değişmesinde yarar var.*” demiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında ATO katılımcısı “*Oturma düzeni bakımından burada U düzeni yok. Olsa herkes kendini konunun içerisinde bulur. Bu noktada yetersiz olarak değerlendiriyoruz.*” görüşünü bildirirken *Uygulama Alanları* alt temasında ATM2 *Bizde dersler teoride işleniyor. Pratikte işlenecek alanlar yok ne yazık ki.*” derken ATÖ1 “*Çok yeterli olduğu için düşünmüyorum. Ortak kullanımda olduğu için diğer fakülte öğrencileri de kullanıyor. Bizim öğrencilerimiz çok fazla yararlanamıyor.*” görüşünü dile getirmiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında ÇUÖ1, “*Önceden hazırlık yapıp ortamın oluşturulması gerekiyor. İşte derslikler arka arkaya planlanmış. Bunların formatı değiştirilebilir.*” ve ÇUM1 de “*Aslınsa genel eğitim düzeninde sınıflar her yerde aynı. Bence bu sistem okey ama U şeklinde olsa daha faydalı olabilir. Bana kalsa ben sınıfları U şeklinde yapardım.*” diyerek sınıfların oturma düzeninin aktif öğrenme için uygun olmadığına dikkat çekmişlerdir. *Uygulama Alanları* alt temasında ÇUM1 katılımcısı “*Konferans alanı, seminer bakımından yeterli değildi. Bakımsızdı.*”

Kapasite olarak da yetersizdi.” ve ÇUÖ1 katılımcısı *“Küçük bir konferans salonumuz var ama oranın yeterli olduğunu söyleyemeyiz.”* ifadelerini kullanmışlardır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Uygulama Alanları* alt temasında bulgular elde edilmiştir. GZÖ1 katılımcısı *“Bu konuda maalesef şöyle bir sıkıntı var. Bizim okulun etrafında tesisleşme olmadığı için aktif olarak sporun içinde ve yönetiminde bulunamıyorlar.”* görüşünü bildirirken GZM2, *“Biraz sıkıntılıydı. Kendimizi deneyimlememiz açısından. Spor salonları çok sınırlıydı. Salon ve sahalar sınırlıydı. BESYO’ya ait bir salon yoktu.”* ve GZO *“Bence tesis yönünden eksikiz.”* görüşünü paylaşmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında CEO katılımcısı *“Dersliklerin oturma düzeni rahatsız edici. Daha farklı tartışma ortamları sağlanacak bir ortam olsaydı daha iyi olurdu.”* görüşünü bildirirken *Uygulama Alanları* alt temasında ise CEÖ2 katılımcısı sırasıyla *“Teorik dersleri uyulamaya dönecek imkanlar yok.”*, *“Yapmak istediğimiz bazı faaliyetler oldu. Örneğin bir konferans, bir seminer bir kişileri bilgilendirme tarzında insanları çağırdınız zaman genel biz bunu 15 dakika ilerde bir konferans salonu var orası da küçük, çok büyük değil orada yapılıyor.”* ve *“Tesisler çok eski. 30-40 yıllık. Modernize edilmesi lazım. Havuz açık. Orada bazı etkinlikleri gerçekleştiremiyoruz. Yazın dersler bitmeden 10-15 gün önce açılıyor. O sürede yoğun ders oluyor. Öğrencilerin bir organizasyon planlayıp uygulama şansı kalmıyor.”* diyerek uygulama alanlarının fiziki açıdan yetersizliğine dikkat çekmiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında ONÖ1, ONO ve ONÖ2 katılımcıları dersliklerdeki sınıf düzeninin aktif öğrenme etkinliklerinin uygulanabilmesi için yeterli olmadığını bildirmişlerdir. Örneğin ONO, *“Derslikler, 10 üzerinden 0 veririm. Dikdörtgen bir ortama sadece masa sıra koymuşlar.”* derken ONÖ2 katılımcısı *“Derslikler klasik bildiğiniz gibi şeyde nasılsa diğer birimlerde nasılsa tek bir biçimdir.”* görüşünü paylaşmıştır. *Uygulama Alanları* alt temasında ise ONÖ2 katılımcısı tesis planlamasının okul ve bölüm ihtiyaçlarına göre planlanmadığını bildirmiş ve bunun ciddi sorunlara yola açabildiğine dikkat çekmiştir.

Yine ONÖ2 katılımcısı “*Bu manada tamamen bizim tesis müstemilatımızın yeterli olduğunu düşünmüyorum. Buna uygun kongre salonları küçük deneme odaları. Farklı konferans salonları gibi alanların oluşturulması gerekir. Bunun çok da maliyeti olmasa da düşünülmediğini değerlendiriyorum.*” görüşünü paylaşırken ONO katılımcısı ise “*Ancak genel olarak fiziki çevre, spor yöneticiliği becerisi kazanmamız için yetersiz.*” görüşünü dile getirmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Fiziki Çevre* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Sınıf Düzeni ve Uygulama Alanları* alt temasında bulgular elde edilmiştir. *Sınıf Düzeni* alt temasında SAM1, “*Bizim derslikleriniz biliyorsunuzdur eskiden soyunma odasıymış. O nedenle derslikler sonradan yapılma olduğu için sıkıntılı. Sabit 40 kişilik bir düzen var.*” derken SAM2 “*Hareketli sınıflar olsa daha iyi olurdu tabii ki dersliklerde iki uzun peş peşe sıralar vardı.*” ve SAÖ1 “*Takım çalışmasına hiç uygun değil. Uzak. Kesinlikle herkes birbirine sırtını dönmüş bir şekilde. Çok konforsuz.*” görüşlerini bildirmiştir. *Uygulama Alanları* alt temasında ise SAÖ1 katılımcısı deneyimsel öğrenme açısından “*Maalesef bina teknolojik altyapı, dış çevre, iç çevresi, tesislerle ilgili hala sorunlar yaşanıyor.*” ve “*Biz şartları zorluyoruz tabi ki ancak bence fiziksel çevre açısından bizim okulumuz yeterli değil.*” görüşlerini dile getirmiştir. Aynı temada SAÖ2, “*Spor Bilimleri Fakültesi alt yapısı çok yeterli oluşmamış. Hem yeterlik açısından hem de fonksiyonellik açısından ciddi eksiklikleri var.*” görüşünü bildirirken yine SAÖ1 ve SAÖ2 katılımcıları fakültenin bünyesinde mesleki etkinliklerin yapılabileceği konferans salonunun olmadığına dikkat çekmişlerdir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının rehberlik hizmetleri bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Söz konusu alt probleme ilişkin elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.6.1. Programların Rehberlik Hizmetleri Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının “*Rehberlik Hizmetleri*” bakımından yeterliği ile ilgili nicel bulgular Tablo 3.21’de sunulmuştur.

Tablo 3.21. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,47	0,51	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,47	0,78	Kısmen Yeterli
Batman	37	3,49	0,73	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,44	0,80	Kısmen Yeterli
Fırat	41	3,34	0,69	Kısmen Yeterli
Gaziantep	47	3,67	0,82	Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,41	0,70	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,64	0,66	Kısmen Yeterli
Kocaeli	44	3,37	0,83	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,54	0,66	Kısmen Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,61	0,72	Kısmen Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,20	0,89	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,59	0,61	Kısmen Yeterli
Sakarya Uyg. Bil.	63	3,57	0,77	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,49	0,73	Kısmen Yeterli

Tablo 3.21'e göre; Gaziantep Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programı *Rehberlik Hizmetleri* bakımından "Yeterli" düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Muğla Sıtkı Koçman, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar "Kısmen Yeterli" düzeydedir.

Tablo 3.22'de katılımcıların *Rehberlik Hizmetleri* boyutundaki ifadelerle verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdeler dağılımları ve ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 3.22. Programların Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Firat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırıkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
20. Program; öğrencileri, spor organizasyonlarında gönüllü olarak çalışması için yönlendirir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	4	0	0	9
		% 0,00%	1,80%	2,70%	2,60%	0,00%	0,00%	2,20%	0,00%	0,00%	0,00%	2,60%	9,80%	0,00%	0,00%	1,30%
	Katılmıyorum	n 3	6	5	5	6	5	6	9	6	6	1	1	5	5	69
		% 6,10%	10,90%	13,50%	12,80%	14,60%	10,60%	13,00%	18,80%	13,60%	9,40%	2,60%	2,40%	9,10%	7,90%	10,30%
	Kararsızım	n 21	18	9	9	11	14	15	6	16	25	14	18	12	15	203
		% 42,90%	32,70%	24,30%	23,10%	26,80%	29,80%	32,60%	12,50%	36,40%	39,10%	35,90%	43,90%	21,80%	23,80%	30,40%
	Katılıyorum	n 20	22	18	16	21	19	19	26	15	24	16	16	28	33	293
		% 40,80%	40,00%	48,60%	41,00%	51,20%	40,40%	41,30%	54,20%	34,10%	37,50%	41,00%	39,00%	50,90%	52,40%	43,90%
Kesinlikle Katılıyorum	n 5	8	4	8	3	9	5	7	7	9	7	2	10	10	94	
	% 10,20%	14,50%	10,80%	20,50%	7,30%	19,10%	10,90%	14,60%	15,90%	14,10%	17,90%	4,90%	18,20%	15,90%	14,10%	
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
Ortalama	\bar{x} 3,55	3,55	3,51	3,64	3,51	3,68	3,46	3,65	3,52	3,56	3,69	3,27	3,78	3,76	3,59	
21. Program; öğrencileri, spor sektörü temsilcileriyle diyalog kurması için yönlendirir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	0	1	1	2	2	1	0	2	0	1	1	0	1	12
		(%) 0,00%	0,00%	2,70%	2,60%	4,90%	4,30%	2,20%	0,00%	4,50%	0,00%	2,60%	2,40%	0,00%	1,60%	1,80%
	Katılmıyorum	n 3	8	2	6	4	5	3	5	7	9	2	8	7	8	77
		(%) 6,10%	14,50%	5,40%	15,40%	9,80%	10,60%	6,50%	10,40%	15,90%	14,10%	5,10%	19,50%	12,70%	12,70%	11,50%
	Kararsızım	n 22	16	11	13	10	13	17	10	13	8	10	11	18	11	183
		(%) 44,90%	29,10%	29,70%	33,30%	24,40%	27,70%	37,00%	20,80%	29,50%	12,50%	25,60%	26,80%	32,70%	17,50%	27,40%
	Katılıyorum	n 23	25	19	13	21	17	18	26	14	39	18	18	22	34	307
		(%) 46,90%	45,50%	51,40%	33,30%	51,20%	36,20%	39,10%	54,20%	31,80%	60,90%	46,20%	43,90%	40,00%	54,00%	46,00%
Kesinlikle Katılıyorum	n 1	6	4	6	4	10	7	7	8	8	8	3	8	9	89	
	(%) 2,00%	10,90%	10,80%	15,40%	9,80%	21,30%	15,20%	14,60%	18,20%	12,50%	20,50%	7,30%	14,50%	14,30%	13,30%	
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
Ortalama	\bar{x} 3,45	3,53	3,62	3,44	3,51	3,60	3,59	3,73	3,43	3,72	3,77	3,34	3,56	3,67	3,57	
22. Program; öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 0	1	1	2	3	1	0	0	3	2	1	4	0	4	22
		(%) 0,00%	1,80%	2,70%	5,10%	7,30%	2,10%	0,00%	0,00%	6,80%	3,10%	2,60%	9,80%	0,00%	6,30%	3,30%
	Katılmıyorum	n 4	8	7	6	8	6	10	4	9	9	5	13	7	10	106
		(%) 8,20%	14,50%	18,90%	15,40%	19,50%	12,80%	21,70%	8,30%	20,50%	14,10%	12,80%	31,70%	12,70%	15,90%	15,90%
	Kararsızım	n 22	22	11	14	18	10	20	18	12	26	16	7	21	22	239
		(%) 44,90%	40,00%	29,70%	35,90%	43,90%	21,30%	43,50%	37,50%	27,30%	40,60%	41,00%	17,10%	38,20%	34,90%	35,80%
	Katılıyorum	n 22	19	15	14	10	18	14	22	18	19	13	13	23	19	239
		(%) 44,90%	34,50%	40,50%	35,90%	24,40%	38,30%	30,40%	45,80%	40,90%	29,70%	33,30%	31,70%	41,80%	30,20%	35,80%
Kesinlikle Katılıyorum	n 1	5	3	3	2	12	2	4	2	8	4	4	4	8	62	
	(%) 2,00%	9,10%	8,10%	7,70%	4,90%	25,50%	4,30%	8,30%	4,50%	12,50%	10,30%	9,80%	7,30%	12,70%	9,30%	
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	(%) 100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	
Ortalama	\bar{x} 3,41	3,35	3,32	3,26	3,00	3,72	3,17	3,54	3,16	3,34	3,36	3,00	3,44	3,27	3,32	
Genel Ortalama	\bar{x} 3,47	3,47	3,49	3,44	3,34	3,67	3,41	3,64	3,37	3,54	3,61	3,20	3,59	3,57	3,49	

Tablo 3.22 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar *Rehberlik Hizmetleri* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,49$) puan elde etmişlerdir.

Rehberlik Hizmetleri boyutundaki “*Program; öğrencileri, spor organizasyonlarında gönüllü olarak çalışması için yönlendirir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,59$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Ordu ($\bar{x}=3,78$), Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,76$) ve Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,69$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,27$), Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,46$), Batman ve Fırat ($\bar{x}=3,51$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Rehberlik Hizmetleri boyutundaki “*Program; öğrencileri, spor sektörü temsilcileriyle diyalog kurması için yönlendirir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,57$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,77$), Kırıkkale ($\bar{x}=3,73$) ve Manisa Celal Bayar ($\bar{x}=3,72$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,34$), Kocaeli ($\bar{x}=3,43$) ve Çukurova ($\bar{x}=3,44$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Rehberlik Hizmetleri boyutundaki “*Program; öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,32$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Gaziantep ($\bar{x}=3,72$), Kırıkkale ($\bar{x}=3,54$) ve Ordu ($\bar{x}=3,44$); en düşük puanlar ise Fırat ($\bar{x}=3,00$), Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,00$) ve Kocaeli ($\bar{x}=3,16$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

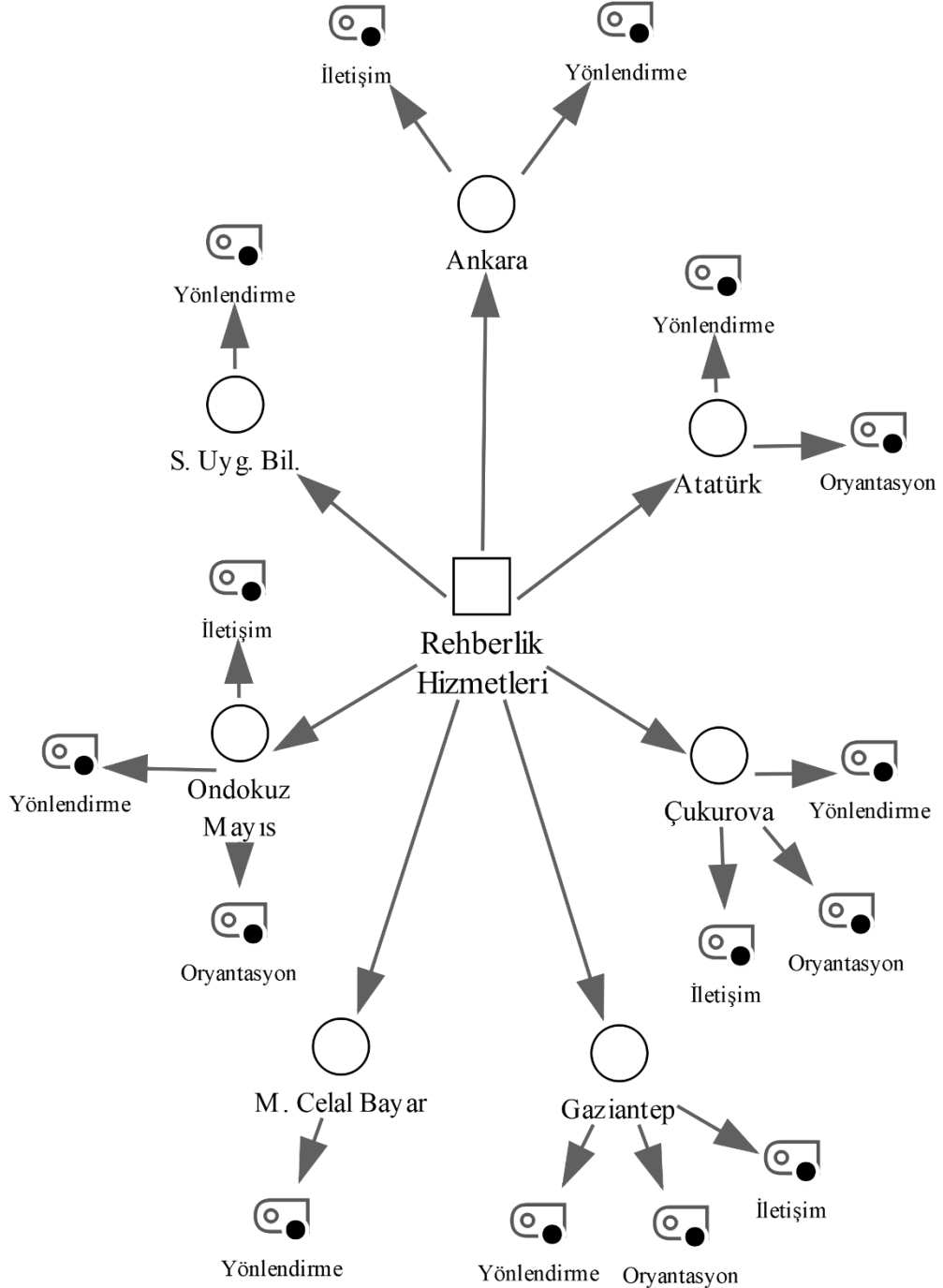
Katılımcıların *Rehberlik Hizmetleri* boyutundaki maddelere verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,49$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyutta en çok puan elde eden Gaziantep ($\bar{x}=3,67$), Kırıkkale ($\bar{x}=3,64$) ve Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,61$) Üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,20$), Fırat ($\bar{x}=3,34$) ve Kocaeli ($\bar{x}=3,37$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.6.2. Programların Rehberlik Hizmetleri Bakımından Yeterliliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliliğine ilişkin elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.6.2.1. Rehberlik Hizmetleri Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.11’de sunulmuştur.



Şekil 3.11. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.11’de görüleceği gibi, programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili; *İletişim, Oryantasyon ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.23’te yer almaktadır.

Tablo 3.23. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Rehberlik Hizmetleri	İletişim	Öğrenci ile iletişime açık kurum kültürü var.	1	ANM1	Ankara
			1	ANM2	
			2	ANÖ1	
	Yönlendirme	Gönüllü çalışmalara yönlendirme yapıyor.	1	ANM2	
	Oryantasyon	Yeni öğrencilere oryantasyon eğitimi veriliyor.	1	ATÖ1	
	Yönlendirme	Öğrenciler kongrelere yönlendiriliyor.	1	ATÖ1	Atatürk
			1	ATÖ2	
			1	ATÖ1	
			1		
	İletişim	Programdaki öğretim üyeleri iletişime açık.	1	ÇUM2	Çukurova
			1	ÇUÖ2	
			1	ÇUM2	
	Oryantasyon	Yeni öğrencilere oryantasyon eğitimi veriliyor.	1	ÇUM2	
	Yönlendirme	Sektörel istihdam talepleri öğrencilere iletiliyor.	1	ÇUÖ2	
			1	ÇUM1	
	İletişim	Öğretim elemanları öğrencilerle diyaloga açık.	1	GZÖ1	Gaziantep
1			GZÖ2		
1			GZÖ2		
Oryantasyon	Yeni öğrencilere oryantasyon yapıyor.	1			
Yönlendirme	Öğrenciler spor etkinliklerine yönlendiriliyor.	3	GZÖ1		
		1	CEÖ2	Manisa Celal Bayar	
		2	CEO		
		1	CEÖ2		
Yönlendirme	Öğrenciler bilimsel etkinliklere yönlendiriliyor.	1	CEÖ2		
Yönlendirme	Öğrenciler yerel yönetimlere yönlendiriliyor.	1	CEÖ1		

Tablo 3.23. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Rehberlik Hizmetleri	İletişim	Akademik personel birebirde yardımcı oluyor.	1	ONM2	Ondokuz Mayıs
			1	ONÖ2	
			2	ONO	
			1	ONÖ1	
			1	ONÖ2	
			1	ONO	
	Yönlendirme	Sektöre yönlendirme yapılıyor.	1	ONO	S. Uyg. Bil.
			2	ONÖ1	
			1	SAÖ1	
			1	SAM2	
			1	SAÖ2	
			1	SAÖ1	
Yönlendirme	Alan hocaları öğrencileri gönüllü etkinliklere yönlendiriyor.	1	SAÖ2	S. Uyg. Bil.	
		1	SAÖ1		
		1	SAO		
Yönlendirme	Bazı hocalar sektöre yönlendiriyor.	1	SAO	S. Uyg. Bil.	
		1	SAO		
Yönlendirme	Hocalar öğrencileri alanlarında staj yapması için yönlendiriyor	1	SAO	S. Uyg. Bil.	
		1	SAO		

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliğine ilişkin toplamda 43 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İletişim ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İletişim* alt temasında ANM1 katılımcısı “*Hocalarımız çok yoğun olmasına rağmen ilgilendi. Bu konuda haklarını yiyemem gerçekten.*”, ANM2 katılımcısı “*Şu ana kadar ulaşıp bilgi almak istediğim her hocama ulaştım. Ulaşsam da sonrada dönüş yapıyorlar. Cevapsız kalmıyor.*” ve ANÖ1 katılımcısı “*Ama bizim okulun kültürü şudur. Bu kapıyı tıklayan herkes bu kapıdan girebilir. Öğrenci gelir ben staj yapmak istiyorum der. Öğrenci gelir Erasmus yapmak istiyorum der.*” görüşlerini bildirmişlerdir. *Yönlendirme* alt temasında ise ANM2 katılımcısı “*Hocalarımızın zaten akademik çalışma alanlarının dışında spor içerisinde ilgilendiği alanlar var. Bizi, bu alanlarda gönüllü olarak çalışmamız için yönlendiriyorlar. ‘İşte buralara gidin, görürsünüz, öğrenirsiniz.’ şeklinde.*” ifadesini dile getirmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Oryantasyon* ve *Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. ATÖ1 katılımcısı *Oryantasyon* alt temasında programa “*Her sene yeni gelen öğrenciler için bir oryantasyon çalışması var.*” görüşünü bildirmiştir. *Yönlendirme* alt temasında ise yine ATÖ1 katılımcısı “*Kişisel ilişkilerle özel sektöre yönlendiriliyor.*” derken ATM2 katılımcısı “*Zaten bizim staj yaptığımız dört farklı kurum vardı. Federasyon, GSİM, büyük kulüpler ve TMOK. Bunlardan birinden yapabiliyorduk. Bu konuda hocalar rehberlik sunuyor.*” ve “*Öğrencilerimizi kurumlardan ziyade öğrenci kongrelerine yönlendirmeye çalışıyoruz.*” görüşlerini paylaşmışlardır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İletişim*, *Oryantasyon* ve *Yönlendirme* alt temasına bulgular elde edilmiştir. İletişim alt temasında ÇUÖ2 katılımcısı “*Bazı üniversitelerde hocalar bile birbirine selam vermiyor. Ya da öğrenci hocaya selam verse sınıfta kalıyor. Ama burada böyle bir kültür yok. Burada paslaşıyoruz. İş birliği yapıyoruz.*” ve “*Sınıf danışmanlarından çok bölüm ve anabilim dalı başkanı ile öğrenciler daha çok iletişim halinde.*” derken ÇUM2 ise “*Hocalarımız iletişime açık.*” görüşünü bildirmiştir. *Oryantasyon* alt temasında ÇUM2 katılımcısı “*Oryantasyonlar yapıldı bölüm hakkında. Burada hem bölüm hem okul hem de üniversite tanıtılmıştı.*” diyerek programda yeni öğrencilere oryantasyon verildiğini bildirmektedir. *Yönlendirme* alt temasında ise ÇUM1 katılımcısı “*Hocaların tavsiye ettiği yerlerde çalışanlar var. Mesela bir arkadaşım sınıftan bir otelde çalıştı.*” ve ÇUÖ2 “*Örneğin onları, bir kurum yüzme hocası istiyorsa yönlendiriyoruz.*” ifadelerini dile getirmişlerdir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İletişim*, *Oryantasyon* ve *Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. İletişim alt temasında GZÖ1 katılımcısı “*Bu konuda tabii özel bir rehberlik birimimiz yok ama özellikle Spor Yöneticiliği bölümü öğretim elemanları sürekli öğrencilerle diyalog halindedir.*” ve “*Bu konuda ben bizim hocalarımızın gerçekten iyi rol üstlendiğini söyleyebilirim. Bu konuda hocalarımız derslerde gerekli bilgilendirmeyi yapıyor.*” görüşlerini dile getirmiştir. *Oryantasyon* alt temasında GZÖ1 katılımcısı “*Biz yüksekokul müdür, müdür yardımcısı ve bölüm başkanları olarak her konuda ve öğrenciler ilk geldiğinde birinci sınıflarla özel*

toplantı yaparız.” görüşünü ifade etmiştir. Yönlendirme alt temasında ise yine GZÖ1 katılımcısı sırasıyla “Örneğin öğrencilerin dersinin olmadığı saatte bakanlıktan bir yetkili mi geldi, bir toplantı mı oldu. “Gidin, katılın. Yerinde görün.” diyor ve hatta belki öğrencilere teşvik anlamında not bile veriyoruz.”, “Mesela burada bir U20 Dünya Futbol Şampiyonası oldu. Antalya gibi büyük bir yerde bu organizasyonunun gönüllü başvurusu 20-25’ti. Bizim burada 400 öğrenci başvuru yaptı. 120 öğrenci alacaklardı 400 öğrenci başvurdu.” ve “Biz de talep olduğu noktada öğrencileri bireysel yönlendiriyoruz.” diyerek programın öğrencileri sektöre yönlendirdiğini belirtmiştir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Yönlendirme* alt temasında bulgulara ulaşılmıştır. *Yönlendirme* alt temasında CEO, CEÖ1 ve CEÖ2 katılımcıları görüş bildirmişlerdir. CEO katılımcısı “*Bence isteyen kişisel olarak kendi istekleri ile ilgili hocalardan bilgi alıyordur. Çünkü biz her toplantımızda her sorunumuzu bildiriyoruz. Kariyer hedefleriniz noktasına yönlendirme hocalarımız özelinde oluyor.*” ve “*Hocalar bireysel olarak yönlendiriyorlar.*” görüşlerini bildirirken CEÖ2, “*Derste eğitim dönemi boyunca başarılabilceğine inandığım öğrencileri oraya gönüllü olarak gönderiyorum.*” diyerek öğrencilerin birebirde sektöre yönlendirildiğine dikkat çekmişlerdir. Yine aynı temada CEÖ1, “*Özellikle belediye bünyesindeki gençlik ve spor şube müdürlüklerine ben çok ittiriyorum öğrencilerimi.*” ve CEÖ2 katılımcısı “*Topluluğa karşı konuşabilme, topluluğu yönlendirebilme veya yönetebilme adına Araştırma Projesi dersimiz var. Bu dersteki bilimsel araştırmaları da kongre-sempozyum gibi ortamlarda öğrencilerin yoğun olarak sunmalarını istiyorum.*” görüşlerini dile getirmişlerdir.

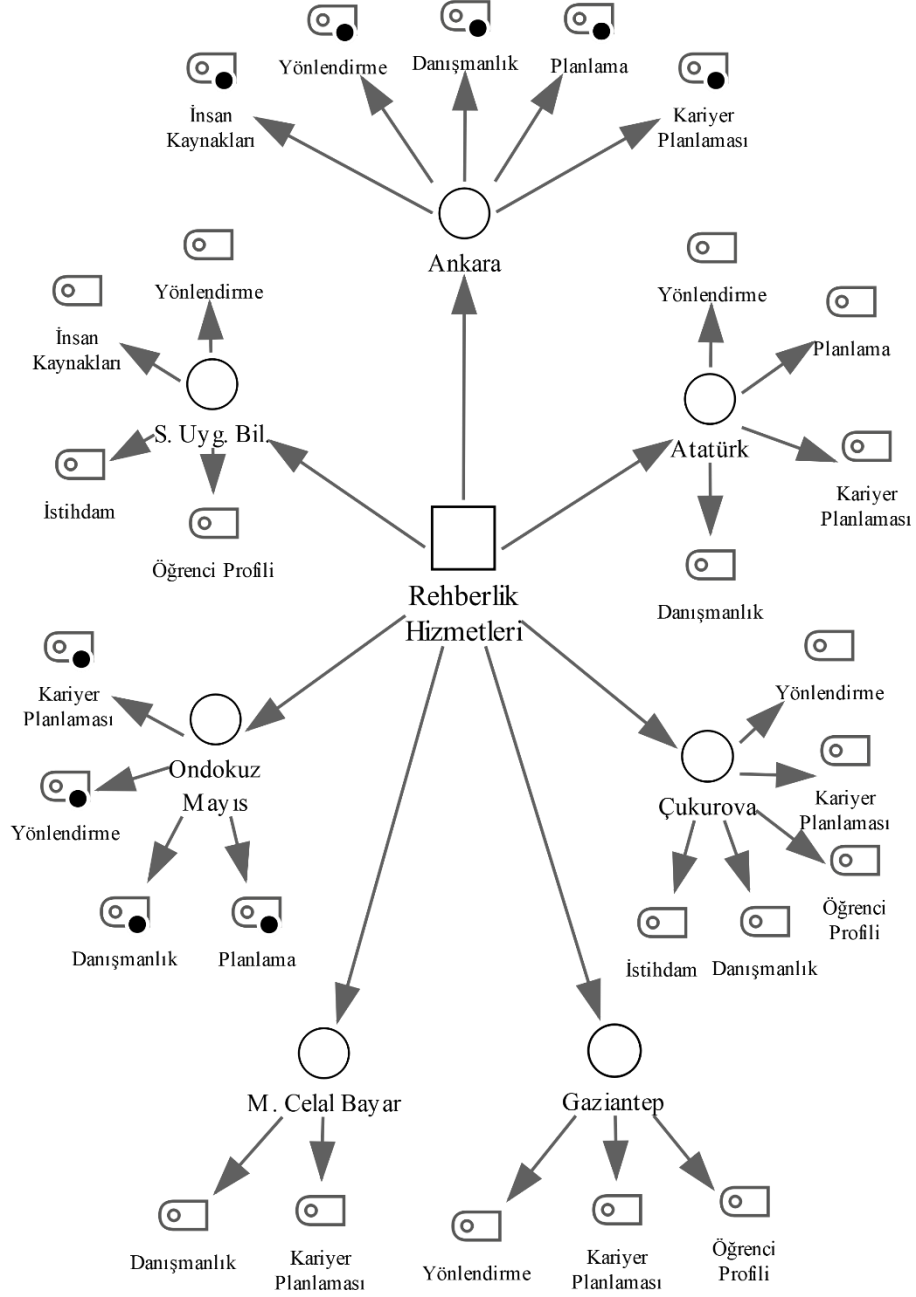
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İletişim, Oryantasyon ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İletişim* alt temasında ONÖ1 “*Öğrencilerin gelecekte iş bulmalarını sağlayacak daha birinci sınıftan itibaren öğrencilerin söylediklerini ben biliyorum. Ben de söylüyorum.*” derken ONM2 “*Hocalarımız birebirde yönlendirmeleri oluyordu.*”, ONO katılımcısı “*Mesela ilk sınıfta çift anadal ya da geçiş konusunda bir hocamıza gittim. İstanbul’daysan direkt geçiş yap dedi. Benim öğrencilerim var. Dedi. 5-6 bin maaşla okuldan mezun oluyorlar dedi. Demek ki hocalarımız birebirde çok iyiler.*” ve ONÖ2 katılımcısı “*Aslında insanlarla birebir*

konuştuğun zaman yapmak istiyorlar. Böyle bir çalışma yapalım diyorlar. Bunlar birebirde olunca sorun yok.” diyerek programdaki öğretim elemanlarının birebirde iletişime açık olduğuna işaret etmişlerdir. *Oryantasyon* alt temasında ONÖ2 katılımcısı *“Biz öğrenci gelince (Programa yerleşince) bir oryantasyon yapıyoruz.”* görüşünü dile getirmiştir. *Yönlendirme* alt temasında ise ONO katılımcısı *“Bazı hocalarımız ciddi anlamda bizim bir şeyler öğrenmemiz için yönlendiriyor.”* ve ONÖ1 katılımcısı *“Mesela Samsun’da futbol ya da voleybolda ileri gelen bir spor adamınız. Bizim de o kulüple diyalogumuz iyi. Biz buradan öğrencilerimizi oraya götürüyoruz. Orada öğrenciler tecrübe sahibi olabiliyorlar.”* ifadelerini bildirmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Yönlendirme* alt temasında bulgular elde edilmiştir. SAM2 *“Mesela İstanbul Maratonu’na gidiliyordu. Ya da bazı toplantılar oluyordu. Kongre panel gibi. Bunlara da bizi teşvik ediyorlardı. Gitmemizi söylüyorlardı.”* derken SAÖ1 ise sırasıyla katılımcısı *“Ben ve diğer bölüm arkadaşlarım zaten gözümüze takılan öğrenciler olunca onları ittirmeye, desteklemeye çalışıyoruz. İlgisiz alakasız bir öğrenciye zaten bir şey yapamazsın.”* ve *“Sadece öğrencileri kendi ilgili alanları ile ilgili yönlendiriyoruz.”* ifadelerini kullanmıştır. SAO ise *“Stajı yapın yeter ki deniyor. Ben yine bir hocamızdan örnek vereyim. Hocamız gidin de bir fitness salonunda antrenör gibi yapmayın diyor. Gidin kendi alanınızda staj yapın diyor.”* görüşlerini bildirerek programın öğrencileri farklı boyutlardan sektöre yönlendirdiğine dikkat çekmişlerdir.

4.6.2.2. Rehberlik Hizmetleri Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliğine dair elde edilen alt temalar Şekil 3.12’de sunulmuştur.



Şekil 3.12. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.12’de görüleceği gibi, programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliği ile ilgili; *Danışmanlık*, *İnsan Kaynakları*, *İstihdam*, *Kariyer Planlaması*, *Planlama*, *Öğrenci Profili* ve *Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.24’te yer almaktadır.

Tablo 3.24. Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodalar	f	Katılımcı	Üniversite	
Rehberlik Hizmetleri	Danışmanlık	Sınıf danışmanlıkları işlevsiz.	1	ANÖ2	Ankara	
	İnsan kaynakları	Personel yetersizliği rehberliği etkiliyor.	1			
	Kariyer Planlaması	Kariyer planlaması yapılmıyor.		2		ANM1
				1		ANÖ1
				3		ANO
				1		ANÖ1
				1		ANM1
	Planlama	Rehberlik birimi bulunmuyor.	1	ANÖ1		
	Planlama	Öğrenci sayısının yüksekliği rehberliği etkiliyor.	1	ANÖ2		
	Yönlendirme	Program sektöre yönlendirmede yetersiz kalıyor.	3	ANO		
		Oryantasyon yetersizliği var.	1			
	Danışmanlık	Sınıf danışmanlıkları tavsiyelerle sınırlı.		1		ATM2
				1		ATM1
			Danışmanlık sistemi sadece ders kayıtları ile sınırlı.	2		ATO
			Rehberlik hizmeti kişisel gayretlerle sınırlı.	1		ATÖ1
	Kariyer Planlaması	Kariyer planlaması yapılmıyor.		1		ATM2
				2		ATO
	Planlama	Rehberlik birimi bulunmuyor.		1		ATÖ2
			Danışmanların yoğunluğu rehberlik hizmetlerini aksatıyor.	1		ATO
			Yönlendirme	Sektöre yönlendirme sistematik değil.		1
				1	ATÖ2	
Danışmanlık	Sınıf danışmanlıkları ders kayıtları ile sınırlı.	1	ÇUM2			
İstihdam	Programın istihdam olanakları rehberliği olumsuz etkiliyor.		1			
		Öğretmen olma şansı daha yüksek olduğu için amaç farklılaşıyor.	1	ÇUO		
		İstidam konusunda sıkıntılar farklı alanlara yönlendiriyor.	1			
Kariyer Planlaması	Programda rehberlik çalışması yok.		1	ÇUM1		
			1			
Öğrenci Profili	Kariyer planlaması hakkında bilgilendirme yapılmıyor.		3	ÇUO		
		İstihdam kaygısı nedeniyle öğrenci profili BESÖ odaklı		1	ÇUM2	
				1	ÇUÖ1	
			1	ÇUO		
Yönlendirme	Öğrencilerin yönlendirildiği etkinliklerle çalışma alan uyumsuz.		1	ÇUM1		
		Yönlendirme yapılıyor ama yeterli değil.	1	ÇUÖ1		
		Sektöre yönlendirme staj eğitimi ile sınırlı.	1			
		Spor örgütlerinin ilgisizliği yönlendirmeyi etkiliyor.	1	ÇUÖ2		
		Rehberlik merkezinin olmaması yönlendirmeyi etkiliyor.	1			

Tablo 3.24. (devam)

Ana Tema	Alt Tema	Kodalar	f	Katılımcı	Üniversite	
Rehberlik Hizmetleri	Kariyer Planlaması	Kariyer planlaması yapılmıyor.	1	GZM1	Gaziantep	
			1	GZM2		
		2				
		Kariyer planlaması olmaması nedeniyle öğretmenlik cazip geliyor.	1	GZO		
	Öğrenci Profili	Rehberlik hizmetinden öğrenci profili yüzünden dönüt alınmıyor.	1	GZÖ2		
	Yönlendirme			1		GZM2
			Sektöre yönlendirme yapılmıyor.	1		GZO
				1		GZM1
			Yönlendirmeler tavsiyelerle sınırlı kalıyor.	2		GZM2
			Yetersiz yönlendirme nedeniyle öğrenciler başka alana kayıyor.	1		GZM1
			Öğrenciler sistematik olarak sektöre yönlendirilmiyor.	1	GZO	
	Danışmanlık		Yönlendirmeler tavsiyelerle sınırlı kalıyor.	1	GZM1	
			Sınıf danışmanlıkları ders kaydı vb. ile sınırlı.	1	CEM1	
	Kariyer Planlaması		Rehberliğin olmaması farklı alanlara kaymaya sebep oluyor.	1	CEM2	Manisa Celal Bayar
			Program tarafından kariyer bilgilendirmesi yapılmıyor.	1	CEM1	
	Danışmanlık		Rehberlik hizmeti bulunmuyor.	1	CEÖ2	Ondokuz Mayıs
				2	CEO	
	Kariyer Planlaması		Danışmanlık sistemi ders kayıtlarından öteye gidemiyor.	1	ONM1	Ondokuz Mayıs
			Danışmanlık sistemi ek iş yükü olarak algılanıyor.	1	ONÖ2	
	Planlama		Programın rehberlik hizmeti bulunmuyor.	2	ONO	Ondokuz Mayıs
			Kariyer planlaması yapılmıyor.	4	ONM2	
	Yönlendirme		Öğrenci sayısının fazla olması rehberliği etkiliyor.	1	ONÖ2	Ondokuz Mayıs
			Yönlendirmeler tavsiyelerle sınırlı kalıyor.	1	ONM1	
İnsan Kaynakları		Spor kulüplerine yönlendirme yapılmıyor.	1		Ondokuz Mayıs	
		Spor organizasyonuna yönlendirmeler sistemli yapılmıyor.	1	ONO		
İstihdam		Hocaların iş yoğunluğu rehberlik hizmetini etkiliyor.	1	SAO	Ondokuz Mayıs	
		Formasyon imkânı yöneticilik kariyerini arka plana atıyor.	1	SAÖ2		
Öğrenci Profili		İstihdam sorunları rehberliğin önünü tıkıyor.	1		Sakarya Uyg. Bil.	
		Öğrencilerin bölüme yönetici olmak amacıyla gelmiyor.	1	SAM1		
Yönlendirme		Sektöre yönlendirme tavsiyelerle sınırlı.	1		Sakarya Uyg. Bil.	
		Sektöre yönlendirme çok sınırlıydı.	1			
Yönlendirme		Hocaların yönlendirmesi öğrenci çabasına bağlı.	1		Sakarya Uyg. Bil.	
		Yönlendirme eksikliği spor kulüplerine erişimi azaltıyor.	1	SAO		

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliğine ilişkin toplamda 90 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Danışmanlık*, *İnsan kaynakları*, *Kariyer Planlaması*, *Planlama ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Danışmanlık* alt temasında ANÖ2 “*Sınıf danışmanlığı ders onayından öteye gidemiyor.*” görüşünü bildirmiştir. Yine ANÖ2 katılımcısı *İnsan Kaynakları* alt temasında “*Araştırma görevlisi istihdamı son derece az. Sektörle bağlantı kurması gereken arkadaşlarımız asistan arkadaşlar. Onların ders yükü yok. Bu kişiler tamamen burada Araştırma Görevlisi olarak öğrencileri ekstra sektörle, okulla, hocayla arasında bağ oluşturacak sayı ve kalitede olması lazım.*” diyerek akademik personel eksikliğine dikkat çekmiştir. *Kariyer Planlaması* alt temasında ANM1, ANÖ1 ve ANO katılımcıları birçok görüş bildirmiştir. Örneğin ANM1 katılımcısı “*Birinci sınıftan itibaren kariyer bilgilendirilmesi yapılmış olsa öğrenciler daha motive olur mesleğini sever keşke böyle şeyler yapılırdı.*”, ANO katılımcısı “*Öğretmenlik. Evet staj görebiliyor, gidebiliyorlar. O okullarda bunu görebiliyorlar. Ama yöneticilik bölümü mezunları, antrenörlük mü yapacak öğretmenlik mi yapacak? Yoksa yöneticilik mi yapacak? Son sınıfa kadar bu belli değil!*”, ANÖ1 katılımcısı “*Hani özellikle bir Kariyer Merkezi ya da rehberlik danışmanlık gibi bir birimimiz yok.*” görüşlerini paylaşmışlardır. *Planlama* alt temasında ise ANÖ2 katılımcısı “*Fakat sınıf mevcudu çok kalabalık. 50 kişi her sınıf. Dolayısıyla bu danışmanlık hizmetinin yeterli olduğunu söyleyemem.*” görüşünü bildirmiştir. Son olarak *Yönlendirme* alt temasında ise ANO katılımcıları sırasıyla “*Bizi bu alana yönlendirecek kim var bilmiyoruz.*”, “*Benim görüşüm kesinlikle yok. Ben kendi bağlı olduğum yerlerden yönlendiriliyorum. Fakültenin böyle bir yönlendirmesini görmedim.*”, “*Sektöre okul yönlendirmesi ile değil ama benim kendi yaptığım şahit olduğum bu bölümde okuyan arkadaşlar herhangi bir branşları varsa ya da bir spor işletmesinde çalışıyorlarsa oradan gelen haberler sayesinde gidip gönüllülük yapabiliyorlar.*” ve “*Özellikle yönlendirme konusunda bir şeyler yapılması lazım.*” görüşlerini paylaşmışlardır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Danışmanlık*, *Kariyer Planlaması*, *Planlama ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Danışmanlık* alt temasında ATM1, ATM2, ATO ve ATÖ1 katılımcıları görüş bildirmişlerdir. ATM1 katılımcısı “*Danışmanımız bize sadece ‘İngilizceyi öğrenin’, ‘ALES’e girin’, ‘Okutman olarak okula girin.’ gibi yönlendirmeler yaptı.*” derken ATM2 katılımcısı “*Şöyle, danışman*

hocamızla sektöre yönelme ya da istihdam konusunda bir aktarım olmadı.”, ATO katılımcısı *“Danışman hocamız var. Ben onu sadece ders kayıtlarında görüyorum.”* ve ATÖ1 katılımcısı *“Mesleki beceri kazanma açısından danışmanlık hizmeti kişisel gayretlere kalmış durumda.”* görüşlerini paylaşmıştır. *Kariyer Planlaması* alt temasında ATÖ2 katılımcısı *“Üniversitelerde kariyer planlaması gibi bir birim olabilir. Özellikle bizim bölümlerimizde olabilir.”* derken ATM2 katılımcısı *“Bireysel kariyer hedeflerine yönelik bir yönlendirme yapılmıyor. Genel bir bilgilendirme yapılıyor.”* ve ATO katılımcısı *“Biz mesela, mezun olduktan sonra nerede çalışacağımız hakkında bilgi sahibi değiliz.”* görüşünü paylaşmıştır. *Planlama* alt temasında ATO, *“Danışmanımızla sürekli irtibat halinde olmamız gerekirken çok yoğun olduğu için kendinden vakit ayıramıyor.”* ifadesini kullanmıştır. *Yönlendirme* alt temasında ise ATÖ1 katılımcısı *“Staj dışında çok fazla resmi olarak yaptığımız şeyler var. Oteller, belediyeler ve spor kulüpleri olsun görüşüp yönlendirdiğimiz öğrenciler var. Ama resmi olarak müfredatla entegreli değil. Daha çok kişisel gayretlerle oluyor.”* derken ATÖ2 katılımcısı *“Ancak rehberlik olarak yönlendirmemiz sadece teorik olarak var. Sektör bazında yönlendirmemiz çok az.”* görüşlerini ifade etmiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Danışmanlık, İstihdam, Kariyer Planlaması, Öğrenci Profili* ve *Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Danışmanlık* alt temasında ÇUM2 katılımcısı *“Tabiki her öğrencinin bir danışman hocası vardı ama bu genellikle öğrencinin not sistemi vb. ile ilgiliydi.”* ifadesini dile getirirken *İstihdam* alt temasında ÇUO katılımcısı *“Ne iş yapacağımızı biliyor muyuz? Buraya gelen öğrencilerin büyük çoğunluğu formasyon için geliyor. Ben bu bölüme girerken formasyon için girdim. Ama herhangi bir teşvik olduğunu görsem Spor Yöneticiliği düşünebilirdim.”* ve *“Bence şöyle bir şey var. Bu alan ülkemizde ne zaman BESÖ ile gelirse, atama ve eğitim vb., o zaman rehberlik gibi şeyler olabilir.”* görüşlerini dile getirmişlerdir. *Kariyer Planlaması* alt temasında ise ÇUM1 katılımcısı *“Programda bir rehberlik çalışması yok diyebiliriz.”* derken ÇUO katılımcıları sırasıyla *“Burayı bitirdiğimizde spor yöneticisi olacağız. Herkes bunu söylüyor ama spor yöneticisi ne iş yapar nerede çalışır? Bana bunu kimse söylemedi.”*, *“Burayı kazandığımızda bize bu bölümü bitirdiğinizde ‘Şuraya atanacaksınız, buraya atanacaksınız, sizin işiniz şu olacak.’ diye gerekli bilgilendirmenin yapıldığını düşünmüyorum.”* ve *“Spor*

yöneticisi olacağız? Ne iş yapacağız? Atanabilecek miyiz? İstihdam sağlanıyor mu bölümümüzde? Bunun hakkında hiç bilgi verilmedi.” görüşlerini paylaşmışlardır. Öğrenci Profili alt temasında ÇUM2 “Öğrenci profilinden kaynaklı rehberlik ihtiyacı doğmuş olabilir ama öğrenci profilinden kaynaklı gelecek planları farklı olduğu için yine onlar da rehberlik ihtiyacı hissetmedi.”, ÇUÖ1 katılımcısı “Öğrencinin motivasyonu olmayınca hocanın da motivasyonu düşüyor. Karşılıklı olarak bu arada bir motivasyon olursa çok daha iyi olur.” ve ÇUO “Açıkçası Beden Eğitim Öğretmenliği formasyonu alırım. Oraya ilgim daha çok. Tabi bir şeyler öğrendik de ama öğretmenlik için daha çok ilgim var.” görüşlerini ifade etmişlerdir. Son olarak Yönlendirme alt temasında ise ÇUÖ2 katılımcısı “Şimdi bizim sadece burada yöneticilik deneyimi dersinde öğrencilerimizi spor örgütlerine yönlendiriyoruz.” ve “Burada ayrıca bir rehberlik merkezi olsa biz de destek veririz yanımıza gelip bizimle direkt iletişime geçemeyenleri daha rahat yönlendirebiliriz.” derken ÇUM1 katılımcısı “Sektöre yönlendiriyorlar ama yönlendirdikleri yerlerdeki insanlarla senin okulda okuduğun çok farklı olunca, idealist yaklaşıncı soğuyorsun.” ve ÇUÖ1 katılımcısı “Çok açık ve net yeterli değil ama bir şeyler yapıyoruz.” görüşünü dile getirmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Rehberlik Hizmetleri bakımından yetersizliği ile ilgili olarak Kariyer Planlaması, Öğrenci Profili ve Yönlendirme alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Kariyer Planlaması alt temasında GZM1, GZM2 ve GZO programda bir kariyer planlama hizmeti olmadığını bildirirken yine GZO katılımcısı “Bu nedenle herkes formasyon almanın derdinde. Bize yöneticilik mesleği tanıtılmadı. Öğretmenlik daha cazip geliyor.” diyerek öğrencilerin farklı alanlara yönlendiğine dikkat çekmiştir. GZÖ2 katılımcısı Öğrenci Profili alt temasında “Dönem başı toplantılarında öğrencilere aktarıyoruz ama öğrenci bazında baktığımızda bize dönüşü çok az.” görüşünü ifade ederken Yönlendirme alt temasında GZM1 katılımcısı “Mesela derste konuştuğumuz oluyordu. Şu mesleklere yönelirseniz şu şekilde olur. Kendi bölümünüzden şu mesleklere geçebilirsiniz gibisinden nadiren olmuştur.” görüşünü bildirirken GZM2 katılımcısı “Bizim bölümde çok kaliteli hocalarımız vardı. Onlar bize sürekli ‘Boş durmayın. Bir leyler yapın. Bizim bölümün çok istihdam şansı yok’ diyordu ama ciddi manada yönlendirmiyordu.” ve “Hocalarımızın hepsi bize anlatıyordu. Neler yapmamız gerektiğini söylüyordu ama bize sundukları bir faaliyet yoktu. Okul dışında olsun

mesela bir etkinlik düzenleme ile ilgili bize bir program verilmesi gibi bir şeylere yönlendirebilirlerdi. Sadece konuşuluyordu.” görüşlerini paylaşmışlardır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Danışmanlık ve Kariyer Planlaması* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Danışmanlık* alt temasında CEM1 katılımcısı “*Rehberlik olayı daha çok sınıf danışmanlığı kapsamında, ders seçimi vb. işlerle sınırlı kalıyor.*” görüşünü bildirirken *Kariyer Planlaması* alt temasında yine CEM1 “*İlk olarak buna kesin bir cevap verebilirim. Öğrencilere, mesleğini nasıl uygun kullanacağını, mesleğini nerelerde icra edebileceğini veya nerelerde alanına uygun iş bulabileceği konusunda bir rehberlik yapılmadı.*”, CEM2 katılımcısı “*Aslında çok fazla rehberlik yapıldığını düşünmüyorum. Beni gerçekten bu alana yönlendiren bir çalışma olsaydı aslında ben bu konuda iş olanağı bulmak isterdim. Bu nedenle rehberlik bağlamında bir çalışma yoktu.*”, CEO katılımcısı “*Ancak bu bölümde genel olarak bir rehberlik çalışması yok.*” ve CEÖ2 katılımcısı da “*Öğretim elemanının öğrencinin neyle motive olduğunu öğrenip yönlendirmesi lazım. Bu bir boşluk. Programın bir politikası olmadığı için bunu öğretim elemanları yapıyor.*” görüşünü dile getirmiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Danışmanlık, Kariyer Planlaması, Planlama ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Danışmanlık* alt temasında ONM1 katılımcısı “*Bizim danışman hocamız bu konuyla pek ilgili değildi.*”, ONÖ2 katılımcısı ise sırasıyla “*Yani hocalar da bunu bir angarya olarak görebilmektedir.*” ve “*Bu aynı zamanda rehberlik sistemidir. Yol göstericiliktir. Bu tam olarak yerine oturmuş değildir. İstenilen performans alınamamaktadır. Eğer sen gerekli anlamları yüklemesen verim alamazsın. Bu bakımdan sorun vardır.*” görüşlerini bildirmişlerdir. *Kariyer Planlaması* alt temasında ONM2 “*Kendi istekleri ile değil de biz istersek. Biz gidersek hocalar yardımcı oluyor. Programın bir rehberlik hizmeti yok bu yüzden.*” görüşünü bildirirken ONO katılımcısı “*Programın bana bir kariyer planı çizmesi lazım. Çünkü farklı yollara gidebiliyoruz. O yollara gitsek bile kendimizi geliştirmemiz lazım.*”, “*Mesela bölümü bitirdikten sonra %70 %80 kısmı ‘Ben ne olacağım.’ kısmını bilmiyorum. Ben de bu üniversiteyi bitirince ne olacağım bilmiyorum.*”, “*Öğrencileri hocalar toplayıp, sizin bölümünüz şu. Üniversiteyi bitirdikten sonra bilgi verse. Her şey ders değil ki! Bunu ben yaşadım.*”, “*Öğrenciler*

programa kayıt olduğunda ilk başta alanları belirlenebilir.” görüşlerini dile getirmiştir. Planlama alt temasında ONÖ2, “Hocalar buna istekli midir? Öğrenci sayısı çok fazla.” görüşünü bildirirken Yönlendirme alt temasında ise ONO ve ONM1 katılımcıları sırasıyla “Program; öğrencileri, büyük organizasyonlara değil de her türlü organizasyona yönlendirmesi gerekir.”, “Bir spor kulübüne gidip ‘Spor Yöneticiliği bölümünden geliyorum. Dördüncü sınıftım. Burada yönetim anlamında ne yapabilirim? Burada ne işler yapılıyor? Ben ne yapabilirim?’ dediğimde kabul etmiyorlar.” görüşünü dile getirmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının Rehberlik Hizmetleri bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *İnsan Kaynakları, İstihdam, Öğrenci Profili ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İnsan Kaynakları* alt temasında SAO katılımcısı “Şöyle bir durum var. Aslında genelde hocalarımızın okul dışı yoğunluğundan da kaynaklanıyor. Çünkü hocalarımızın bu anlamda hakkını yemeyeceğim.” görüşünü bildirmiştir. *İstihdam* alt temasında SAÖ2, “Bunun en büyük sorunlarından biri mezunlara formasyon veriliyor olması da öğrencilerin mesleğe yönelmesine meslekte kendilerine, geleceklerini görüyor olmalarını önemli derece olumsuz etkiliyor.” görüşünü dile getirirken SAM1 katılımcısı “Bölümdeki en büyük eksikliğimiz bence şu an bölümdeki kimse ne olacağını bilmemesi kariyer bağlamında. Herkes formasyon almanın derdinde.” görüşünü bildirmiştir. *Öğrenci Profili* alt temasında ise yine SAM1 “Biz 2016 girişliyiz. Bir hocamız sormuştu. ‘Buraya gerçekten spor yöneticisi olmak için gelen kaç kişi var.’ diye. 3-4 kişi parmak kaldırmıştı. Gerisi, ya antrenör olmak isteyip olamayan, kendi şehrinde kazanamayan kişiler ve formasyon alıp öğretmen olmak isteyen kişiler.” görüşünü paylaşmıştır. Son olarak *Yönlendirme* alt temasında ise SAM1 katılımcısı “Sektöre yönlendirme çok sınırlıydı. Bir hocamız anlatmıştı. ‘İşte böyle böyle alanlara yönlenebilirsiniz.’ gibisinden.”, SAO katılımcısı “Kendi alanlarında Türkiye’de sayılı diyeceğimiz hocalarımız var. Amma velakin bunu kendi adıma söylüyorum. ‘Ben bunu yaptım. Sen şuraya git.’ diye bir şey görmedim. Bu noktada kendimiz ne kadar gidersek o kadar mesafe kat ediyoruz.” ve “Ben fanatik bir Galatasaraylı’yım Orada görev yapmak isterdim. Bunun için çabalardım. Ama ben kimsenin yönlendirmesi olmadan o kulübe gitsem bana orada kimse yardımcı olmaz. Kapıdan içeri giremem.” görüşlerini paylaşmıştır.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemini “*Spor Yöneticiliği Programlarının deneyimsel öğrenme çıktısı bakımından yeterliği nedir?*” sorusu oluşturmaktadır. Söz konusu alt probleme dair elde edilen nicel ve nitel bulgular başlıklar halinde verilmiştir.

4.7.1. Programların Deneyimsel Öğrenme Çıktısı Bakımından Yeterliğine İlişkin Nicel Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili nicel bulgular Tablo 3.25’te sunulmuştur.

Tablo 3.25. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterlik durumları

Üniversite	n	\bar{x}	ss	Yeterlik Durumu
Ankara	49	3,48	0,62	Kısmen Yeterli
Atatürk	55	3,69	0,65	Yeterli
Batman	37	3,41	1,00	Kısmen Yeterli
Çukurova	39	3,12	0,88	Kısmen Yeterli
Fırat	41	3,55	0,85	Kısmen Yeterli
Gaziantep	47	3,44	0,81	Kısmen Yeterli
Hatay Mustafa Kemal	46	3,52	0,63	Kısmen Yeterli
Kırıkkale	48	3,82	0,54	Yeterli
Kocaeli	44	3,59	0,63	Kısmen Yeterli
Manisa Celal Bayar	64	3,49	0,63	Kısmen Yeterli
Muğla Sıtkı Koçman	39	3,82	0,6	Yeterli
Ondokuz Mayıs	41	3,01	0,77	Kısmen Yeterli
Ordu	55	3,68	0,61	Yeterli
Sakarya Uyg. Bil.	63	3,60	0,74	Kısmen Yeterli
Toplam	668	3,53	0,73	Kısmen Yeterli

Tablo 3.25’e göre; Atatürk, Kırıkkale, Muğla Sıtkı Koçman ve Ordu Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programları *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Tablo 3.26’da katılımcıların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* boyutundaki maddelere verdiği yanıtlardan elde edilen yüzdelik dağılımlar ve ortalamalar yer almaktadır.

Tablo 3.26. Programların Deneysel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliğine ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen dağılımlar ve ortalamalar

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam	
23. Programın sektör ile iş birliği, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n	0	0	3	2	0	1	2	0	0	3	1	2	1	1	16
		%	0,00%	0,00%	8,10%	5,10%	0,00%	2,10%	4,30%	0,00%	0,00%	4,70%	2,60%	4,90%	1,80%	1,60%	2,40%
	Katılmıyorum	N	5	3	7	4	4	10	4	5	7	2	1	12	5	7	76
		%	10,20%	5,50%	18,90%	10,30%	9,80%	21,30%	8,70%	10,40%	15,90%	3,10%	2,60%	29,30%	9,10%	11,10%	11,40%
	Kararsızım	n	21	20	8	15	12	13	14	10	15	26	13	11	18	22	218
		%	42,90%	36,40%	21,60%	38,50%	29,30%	27,70%	30,40%	20,80%	34,10%	40,60%	33,30%	26,80%	32,70%	34,90%	32,60%
	Katılıyorum	n	21	21	14	16	20	13	23	23	17	27	19	14	25	23	276
		%	42,90%	38,20%	37,80%	41,00%	48,80%	27,70%	50,00%	47,90%	38,60%	42,20%	48,70%	34,10%	45,50%	36,50%	41,30%
	Kesinlikle Katılıyorum	n	2	11	5	2	5	10	3	10	5	6	5	2	6	10	82
		%	4,10%	20,00%	13,50%	5,10%	12,20%	21,30%	6,50%	20,80%	11,40%	9,40%	12,80%	4,90%	10,90%	15,90%	12,30%
Toplam	n	49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x}	3,41	3,73	3,30	3,31	3,63	3,45	3,46	3,79	3,45	3,48	3,67	3,05	3,55	3,54	3,50	
24. Meslek derslerindeki etkinlikler, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n	2	0	3	2	4	3	0	0	1	2	1	2	0	0	20
		(%)	4,10%	0,00%	8,10%	5,10%	9,80%	6,40%	0,00%	0,00%	2,30%	3,10%	2,60%	4,90%	0,00%	0,00%	3,00%
	Katılmıyorum	n	1	5	7	11	2	6	4	2	2	6	2	7	5	4	64
		(%)	2,00%	9,10%	18,90%	28,20%	4,90%	12,80%	8,70%	4,20%	4,50%	9,40%	5,10%	17,10%	9,10%	6,30%	9,60%
	Kararsızım	n	19	18	6	13	12	17	13	9	8	18	13	23	13	17	199
		(%)	38,80%	32,70%	16,20%	33,30%	29,30%	36,20%	28,30%	18,80%	18,20%	28,10%	33,30%	56,10%	23,60%	27,00%	29,80%
	Katılıyorum	n	25	23	10	12	15	12	25	28	29	35	15	9	26	33	297
		(%)	51,00%	41,80%	27,00%	30,80%	36,60%	25,50%	54,30%	58,30%	65,90%	54,70%	38,50%	22,00%	47,30%	52,40%	44,50%
	Kesinlikle Katılıyorum	n	2	9	11	1	8	9	4	9	4	3	8	0	11	9	88
		(%)	4,10%	16,40%	29,70%	2,60%	19,50%	19,10%	8,70%	18,80%	9,10%	4,70%	20,50%	0,00%	20,00%	14,30%	13,20%
Toplam	n	49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x}	3,49	3,65	3,51	2,97	3,51	3,38	3,63	3,92	3,75	3,48	3,69	2,95	3,78	3,75	3,55	

Tablo 3.26. (devam)

		Ankara	Atatürk	Batman	Çukurova	Fırat	Gaziantep	H. Mustafa Kemal	Kırıkkale	Kocaeli	M. Celal Bayar	M. Sıtkı Koçman	Ondokuz Mayıs	Ordu	S. Uyg. Bil.	Toplam
25. Programdaki staj uygulaması, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 2	0	3	2	1	1	0	0	2	2	0	2	2	4	21
		(%) 4,10%	0,00%	8,10%	5,10%	2,40%	2,10%	0,00%	0,00%	4,50%	3,10%	0,00%	4,90%	3,60%	6,30%	3,10%
	Katılmıyorum	n 2	3	6	12	2	7	2	1	1	4	2	10	4	5	61
		(%) 4,10%	5,50%	16,20%	30,80%	4,90%	14,90%	4,30%	2,10%	2,30%	6,30%	5,10%	24,40%	7,30%	7,90%	9,10%
	Kararsızım	n 20	18	10	9	15	17	19	19	13	22	9	18	15	9	213
		(%) 40,80%	32,70%	27,00%	23,10%	36,60%	36,20%	41,30%	39,60%	29,50%	34,40%	23,10%	43,90%	27,30%	14,30%	31,90%
	Katılıyorum	n 20	25	12	13	15	13	20	23	22	31	13	8	26	37	278
		(%) 40,80%	45,50%	32,40%	33,30%	36,60%	27,70%	43,50%	47,90%	50,00%	48,40%	33,30%	19,50%	47,30%	58,70%	41,60%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 5	9	6	3	8	9	5	5	6	5	15	3	8	8	95
		(%) 10,20%	16,40%	16,20%	7,70%	19,50%	19,10%	10,90%	10,40%	13,60%	7,80%	38,50%	7,30%	14,50%	12,70%	14,20%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	% 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Ortalama	\bar{x}	3,49	3,73	3,32	3,08	3,66	3,47	3,61	3,67	3,66	3,52	4,05	3,00	3,62	3,63	3,55
26. Programın rehberlik hizmetleri, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	n 2	0	2	4	3	1	1	0	0	3	2	1	2	3	24
		(%) 4,10%	0,00%	5,40%	10,30%	7,30%	2,10%	2,20%	0,00%	0,00%	4,70%	5,10%	2,40%	3,60%	4,80%	3,60%
	Katılmıyorum	n 2	4	5	7	5	8	4	1	6	5	0	9	1	10	67
		(%) 4,10%	7,30%	13,50%	17,90%	12,20%	17,00%	8,70%	2,10%	13,60%	7,80%	0,00%	22,00%	1,80%	15,90%	10,00%
	Kararsızım	n 15	21	12	11	13	15	18	10	19	21	10	20	12	16	213
		(%) 30,60%	38,20%	32,40%	28,20%	31,70%	31,90%	39,10%	20,80%	43,20%	32,80%	25,60%	48,80%	21,80%	25,40%	31,90%
	Katılıyorum	n 27	20	9	14	12	14	22	29	10	28	16	10	33	21	265
		(%) 55,10%	36,40%	24,30%	35,90%	29,30%	29,80%	47,80%	60,40%	22,70%	43,80%	41,00%	24,40%	60,00%	33,30%	39,70%
	Kesinlikle Katılıyorum	n 3	10	9	3	8	9	1	8	9	7	11	1	7	13	99
		(%) 6,10%	18,20%	24,30%	7,70%	19,50%	19,10%	2,20%	16,70%	20,50%	10,90%	28,20%	2,40%	12,70%	20,60%	14,80%
Toplam	n 49	55	37	39	41	47	46	48	44	64	39	41	55	63	668	
	(%) 100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
Ortalama	\bar{x}	3,55	3,65	3,49	3,13	3,41	3,47	3,39	3,92	3,50	3,48	3,87	3,02	3,76	3,49	3,52
Genel Ortalama	\bar{x}	3,48	3,69	3,41	3,12	3,55	3,44	3,52	3,82	3,59	3,49	3,82	3,01	3,68	3,60	3,53

Tablo 3.26 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan programlar *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* boyutunda ortalama ($\bar{x}=3,53$) puan elde etmişlerdir.

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı boyutundaki “*Programın sektör ile iş birliği, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,50$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Kırıkkale ($\bar{x}=3,79$), Atatürk ($\bar{x}=3,73$) ve Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,67$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,05$), Batman ($\bar{x}=3,30$) ve Çukurova ($\bar{x}=3,31$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı boyutundaki “*Meslek derslerindeki etkinlikler, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,55$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Kırıkkale ($\bar{x}=3,92$), Ordu ($\bar{x}=3,78$), Kocaeli ve Sakarya Uygulamalı Bilimler ($\bar{x}=3,75$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=2,95$), Çukurova ($\bar{x}=2,97$) ve Gaziantep ($\bar{x}=3,38$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı boyutundaki “*Programdaki staj uygulaması, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,55$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=4,05$), Atatürk ($\bar{x}=3,73$) ve Kırıkkale ($\bar{x}=3,67$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,00$), Çukurova ($\bar{x}=3,08$) ve Batman ($\bar{x}=3,32$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı boyutundaki “*Programın rehberlik hizmetleri, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.*” maddesine verilen yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,52$) olarak gerçekleşmiş olup en yüksek puanlar Kırıkkale ($\bar{x}=3,92$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,87$), Ordu ($\bar{x}=3,76$); en düşük puanlar ise Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,02$), Çukurova ($\bar{x}=3,13$) ve Hatay Mustafa Kemal ($\bar{x}=3,39$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilmiştir.

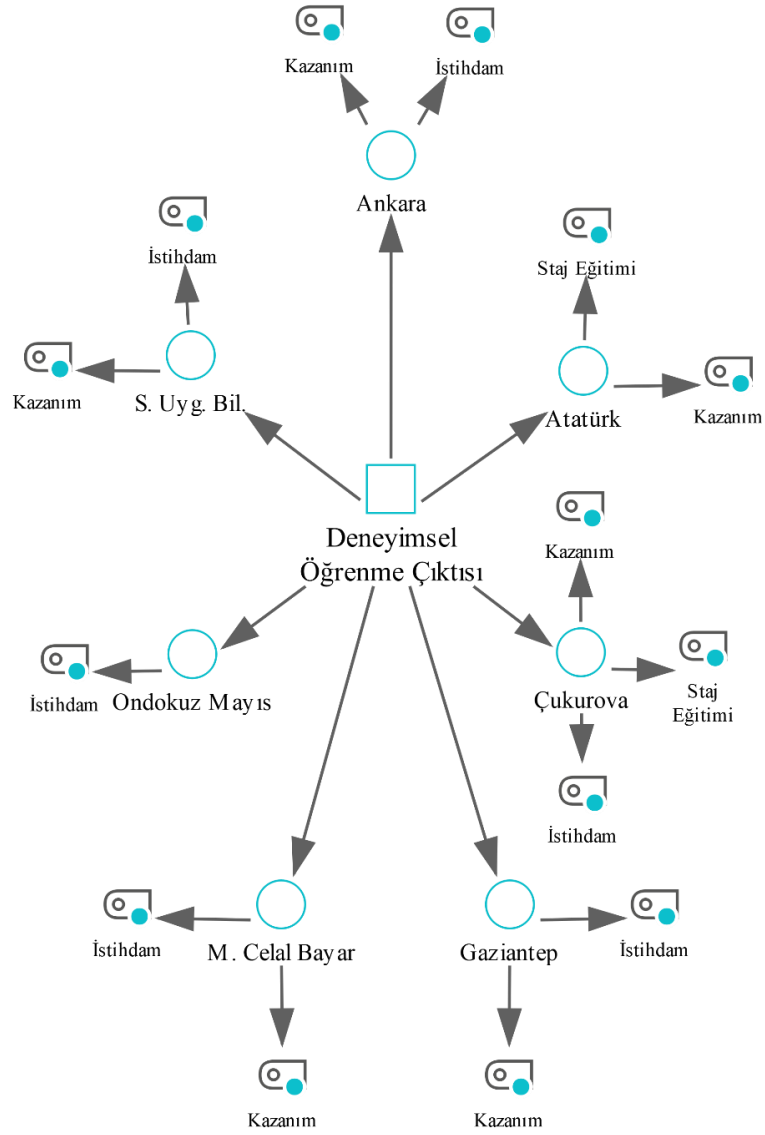
Katılımcıların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* boyutundaki maddelere verdiği yanıtların ortalaması ($\bar{x}=3,53$) olarak gerçekleşmiştir. Bu boyutta en çok puan elde eden Kırıkkale ($\bar{x}=3,82$), Muğla Sıtkı Koçman ($\bar{x}=3,82$) ve Atatürk ($\bar{x}=3,69$) Üniversiteleri, en az puan elde eden programlarsa Ondokuz Mayıs ($\bar{x}=3,01$), Çukurova ($\bar{x}=3,12$) ve Batman ($\bar{x}=3,41$) Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarıdır.

4.7.2. Programların Deneyimsel Öğrenme Çıktısı Bakımından Yeterliğine İlişkin Nitel Bulgular

Programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen nitel bulgular “Yeterlikler” ve “Yetersizlikler” olmak üzere iki başlık halinde sunulmuştur.

4.7.2.1. Deneyimsel Öğrenme Çıktısı Bakımından Programların Yeterliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 3.13’te sunulmuştur.



Şekil 3.13. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.13'te görüleceği gibi, programların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili; *Kazanım, İstihdam ve Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.27'de yer almaktadır.

Tablo 3.27. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Deneyimsel Öğrenme Çıktısı	İstihdam	Alan deneyimi olanlar mezuniyet sonrası yöneticilik yapıyor.	1	ANM2	Ankara	
		Stajı verimli kullanan öğrenciler istihdam şansı buluyor.	1	ANÖ1		
		Rol modellerle buluşma sektörde istihdamı artırıyor.	1	ANÖ2		
		Pozitif örgüt iklimi öğrencinin beceri kazanmasını sağlıyor.	1	ANÖ1		
	Kazanım	Araştırma ödevleri öğrenci farkındalığını artırıyor.	1	ANÖ2	Atatürk	
		Proje çalışmaları öğrencilerin ufkunu açıyor.	2			
	Kazanım	Araştırma sunumları özgüven kazandırıyor.	1	ATO	Atatürk	
	Staj Eğitimi	Spor kulüplerinde yapılan stajlar verimli oluyor.	2	ATM2		
	İstihdam	Staj deneyimi spor sektöründeki istihdamı artırıyor.	1	ÇUÖ1	Çukurova	
		Kendini donatan öğrenciler sektörde çalışabiliyor.	1			
		Uygulama odaklı dersler istihdam oranını artırıyor.	1	ÇUÖ2		
		Spor organizasyonları öğrenciye deneyim kazandırıyor.	1	ÇUÖ1		
		Kazanım	Uygulama içerikli dersler öğrenci motivasyonu artırıyor.	1		ÇUÖ2
			İş birlikli öğrenme yöntemleri öğrenmede kalıcılığı sağlıyor.	1		
Staj Eğitimi		Alanda yapılan çalışmalar öğrencilere daha fazla şey öğretiyor.	1	ÇUO		
	Staj eğitiminin proje ile desteklenmesi deneyim kazandırıyor.	1	ÇUÖ1			

Tablo 3.27. (devam)

Ana Tema	Alt tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Deneyimsel Öğrenme Çıktısı	İstihdam	Sektör iş birlikleri mezuniyet sonrası istihdama dönüşebiliyor.	1	GZÖ1	Gaziantep	
		Okul döneminde aktif öğrenciler okul sonrası istidam sıkıntısı çekmiyor.	1			
	Kazanım	Sektörel deneyim becerileri geliştiriyor.	1	GZM2		
		Spor organizasyonlarına katılım öğrenme sağlıyor.	1			
		Yerel yönetim iş birliği öğrencilere deneyim kazandırıyor.	1	GZÖ1		
		Aktif olan öğrenciler yeterli becerileri kazanabiliyor.	2			
		Spor kulüplerinde çalışmak beceri öğrenimi sağlıyor.	1	GZO		
		İş dünyasında deneyim beceri öğrenimi sağlıyor.	1			
	İstihdam	Sektöre yönlendirilen öğrenciler istihdam şansı buluyor.	1	CEÖ2		Manisa Celal Bayar
		Spor insanların öğrenci ile buluşturulması öğrenme sağlıyor.	1	CEÖ1		
		Ders dışı alan etkinlikleri yöneticilik becerisi geliştiriyor.	2	CEÖ2		
		Öğrenciler deneyim elde ettiklerinde yeterliklerini görüyorlar.	1			
	İstihdam	Öğrenciyken spor alanında çalışan öğrenciler yöneticilik becerileri geliştiriyor.	1	ONM1		Ondokuz Mayıs
		Staj uygulaması istihdam şansını artırıyor.	1	ONÖ1		
	İstihdam	Bölüme bilinçli gelen öğrenciler spor sektöründe istihdam şansı buluyor.	1	SAÖ1		S. Uyg. Bil.
		Spor etkinliklerine gönüllü katılım mesleki gelişim sağlıyor.	1	SAM2		
	Kazanım	Öğrenci sunumları kişisel özellikleri geliştiriyor.	1			
		Meslek derslerinin yerinde uygulamalı olması öğrenmeyi artırıyor.	1	SAO		
Uzmanlık dersi uygulamalı olması nedeniyle yeterlik sağlıyor.		2	SAO			

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliğine ilişkin toplamda 43 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İstihdam* ve *Kazanım* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında ANM2, ANÖ1 ve ANÖ2 katılımcıları görüş bildirmişlerdir. ANM2, “*Bana, ‘İşte git, burada öğrenirsin işi. Yavaş yavaş pişersin.’ dediler. İki ve üçüncü sınıfta Ankara Üniversitesi Yaz spor okullarında çalışmaya*

başladım. Buranın yöneticilik becerilerimin geliştirdiğini birazcık söyleyebilirim.” derken ANÖ1 ise *“Mesela yine öğrenciliği sırasında hepsi fitness merkezinde çalışmıyor ama engelli çocuklara yönelik özel okullarda eğitim yapıyorlar. Bu şekilde öğrenciyken başlayıp şimdi Ankara özel ilgi merkezi müdürü olan öğrencimiz var.”* görüşlerini ifade etmiştir. *Kazanım* alt temasında ise ANÖ2 katılımcısı *“Ben anlatıyorum ama onun kendisinin araştırmasını sağlıyorum. Öğrenci bana diyor; ‘Bu da varmış, bu da varmış.’ Tabi bu programın amacına ulaşmasında kısmen önemli olabiliyor.”* ve *“Tez yapan çocuğun(öğrencinin) tezi sunduktan sonra ufkunun geliştiğini görüyoruz.”* görüşlerini bildirirken ANÖ1 ise *“Bu bizim örgüt ikliminden kaynaklanıyor bu da öğrenciye yansıyor. Öğrenci bunu rol model alıyor. Programımızın öğrencilere beceri kazandırdığını söyleyebilirim.”* ifadesini dile getirmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *Kazanım* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında ANO *“Bir hocamız, bir seçmeli derste bize açık oturum, münakaşa yaptırdı. Tartışma şeklinde, harika geçti. Çok iyiydi. Herkes söz aldı. Haklı ya da haksız olarak bir şeyi nasıl savunacağını öğrendi. İşte orada özgüven de aldık.”* ifadesini paylaşırken *Staj Eğitimi* alt temasında ATM2 katılımcısı *“Spor kulüplerinde staj yapan arkadaşlar verim alabiliyor. Mesela ben TS’de yaptım. Çok verim aldım.”* ve *“Staj işyerim öğrencilerle ilgileniyorlardı. Her şeyi anlatıyor, öğretiyorlardı. Spor yöneticiliği öğrencileri için profesyonel spor kulüplerinde staj yapmak %100 verimlidir.”* görüşünü dile getirmiştir.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İstihdam, Kazanım ve Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında ÇUÖ2, *“Girişimcilik derslerinin müfredatta mutlaka olması lazım. Ben üç hafta kariyer planlamayı anlatıyorum. Geri kalan haftalarda girişimciliği anlatıyorum. Bunun özellikle yöneticilik bölümü öğrencilerine bir istihdam alanı sağladığına inanıyorum.”* derken ÇUÖ1 katılımcısı *“Mesela Adanaspor’la böyle bir staj oldu. Ve staj sonunda okulu bitiren öğrencimizi işe aldılar.”* görüşünü paylaşmıştır. *Kazanım* alt temasında ÇUO, ÇUÖ1 ve ÇUÖ2 katılımcısı görüş bildirmişlerdir. Örneğin ÇUÖ2 *“Ben yine aslında girişimcilik derslerini örnek vereceğim. Hepsine ödev vermiştim. İşte bir iş planı oluşturuyorsunuz diye. Katılım çok iyi oldu. Normalde ara veriyordum derslerde ama*

bunda vermedik. Öğrenciler çok mutlu oldular. En verimli ders dediler.” derken ÇUO katılımcısı *“Bizim sadece bir yere gidip gelmemizin bize daha çok şey öğrettiğine inanıyorum. Onca ders aldık ama bu daha fazla aklımda yer etti. En azından yerinde gözleme şansın oluyor.”* demiştir. ÇUÖ1 katılımcısı ise *“Orada bir organizasyon nasıl yapılıyor. Bunun içinde bulunmaları onlara önemli deneyimler kazandırıyor.”* görüşüne ifade etmiştir. Son olarak *Staj Eğitimi* alt temasında ise yine ÇUÖ1 katılımcısı *“Mesela biz Atlı Spor Kulübünde üyelere sağlıklı yaşam yürüyüşü düzenledik. Bu bir proje. O deneyimi yaşadılar. Sonra çok değişik projeler çıktı.”* görüşünü dile getirmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İstihdam* ve *Kazanım* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında GZÖ1 sırasıyla *“Ben şahsen öğrenciyken de böyle organizasyonlara katıldığım için öğrencilerimin de katılmasını istiyorum. Dolayısıyla onlar da mezun olunca bu kurumda iş bulma fırsatı yakaladı.”*, *“Eğer öğrencilerimiz 4 yıl boyunca sporun içinde aktif görev almışlarsa mezun olduktan sonra sıkıntı çekmiyorlar. Bunu gözlemleyebiliyoruz.”* ve *“Organizasyonlara katılan öğrencilerimiz gönüllü olarak başlıyor ve mezun olduklarında oralarda iş bulabiliyorlar.”* görüşlerini ifade etmiştir. *Kazanım* alt temasında ise GZM2, GZÖ1 ve GZO katılımcıları birçok görüş bildirmişlerdir. Örneğin GZM2 *“Ben bu işe başlamadan önce, eğitmenlik yapmadan önce sınıfta konuşamıyordum. Çok heyecanlanıyordum ama bu kurslarda çalıştıktan sonra deneyim elde ettim. Toplum önünde nasıl konuşmam gerektiğini öğrendim.”* görüşünü dile getirirken GZÖ1 *“İlimizde çeşitli dönemlerde çeşitli boyutlarda uluslararası organizasyonlar olmakta. Biz de bu bağlamda belediyelerle iş birliği çerisindeyiz. Onlar bize düzenlenecek organizasyonlar hakkında bilgi veriyorlar. Biz de gönül rahatlığı ile gönderiyoruz. Öğrenciler orada deneyim kazanıyor.”* ifadesini kullanmıştır. Yine aynı temada GZO katılımcısı *“Mesela ikinci sınıfta antrenörlük belgesi almıştım. Bir kulüpte çalışıyordum. Şimdi o kulüp yeni bir kulüp olduğu için yöneticiler de çok fazla spordan anlamadıklarından dolayı bütün yönetim işlerini biz yaptık. Muhasebe işlerini yapıyorsun. Planlamayı öğreniyorsun.”* görüşünü dile getirmiştir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İstihdam* ve *Kazanım* alt

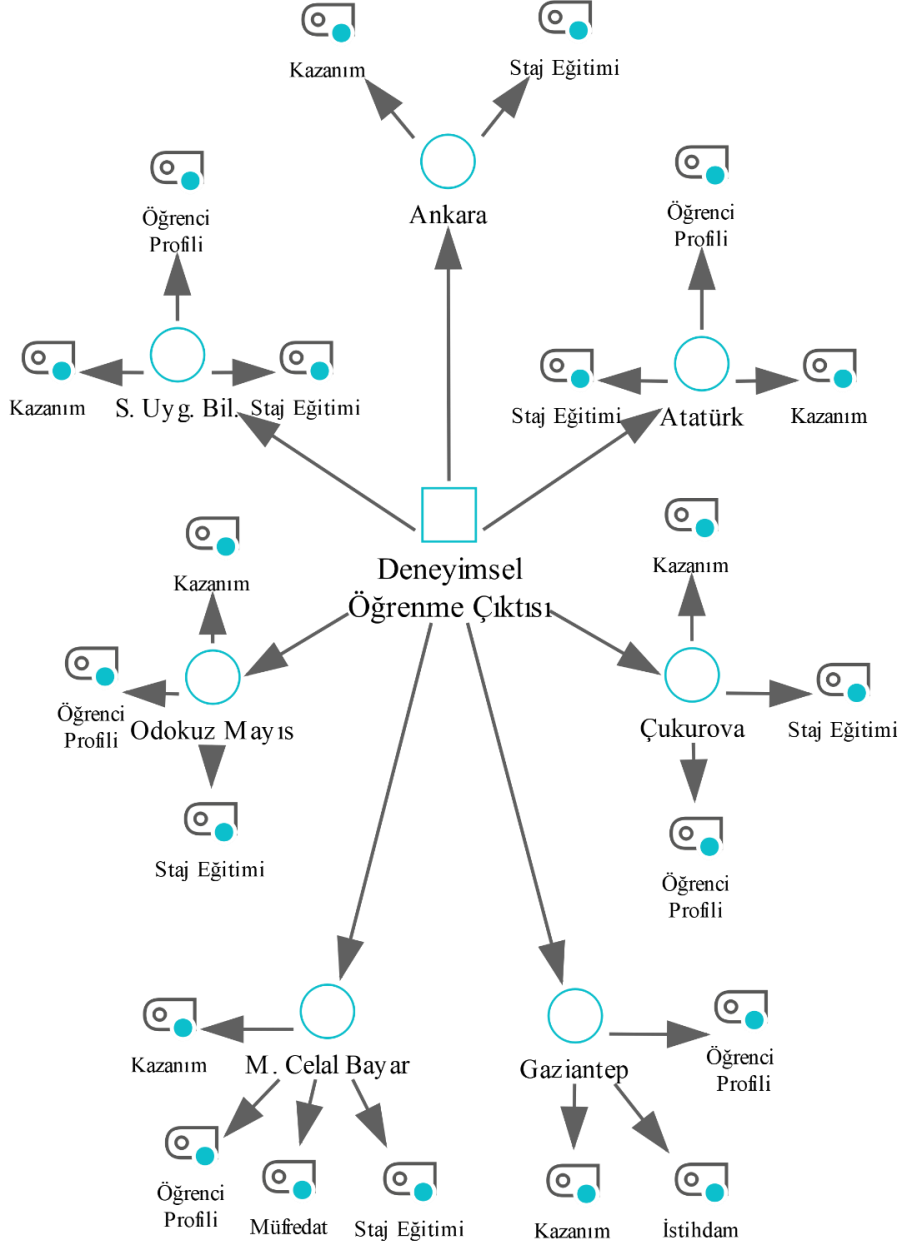
temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında CEÖ2 katılımcısı “Ben bunu kişisel olarak yaptığım için (Şu an 4 çalışan var. 4’ü de bizim öğrenci. Alt yapı sorumlusu olarak) böylelikle bir işe girebilirler diye düşünmüştüm. İki tanesi de iş sahibi oldu.” görüşünü paylaşmıştır. *Kazanım* alt temasında ise birçok görüş söz konusudur. Örneğin CEÖ1, “İşte mesela Begüm Onbaşı geliyor. Tam bir rol model. Nasıl geldi buralara? Mesela bugün Olimpik Eğitim konusunda Meliha Hanım buradaydı. Olimpik Eğitim’in ilk yüksek lisans ve doktora tezini yazan bu alanda. Bunlar da öğrencinin aldıklarını somutlaştırmasını sağlıyor.” derken CEÖ2 ise “Kasımpaşaspor’un tesislerine 84 öğrenci götürdüm. Doğrudan oradaki yöneticilerin tesis yönetimi ile ilgili yaptıkları işlerle ilgili bilgiler aldı öğrencilerim. Burada bire bir görüp deneyim sahibi oluyorlar.” görüşlerine yer vermiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İstihdam* alt temasın bulgular elde edilmiştir. ONM1 katılımcısı “Kendim adıma yöneticilik becerisi kazandığımı düşünüyorum. Çünkü ben ayrıca 5 yıldık Kick-box antrenörlüğü yapıyorum. Sporun içerisindeyim. Hocam salon işletiyor. Hep bu işlerin içinde oldum okul dışındaki hayatımda. Bu anlamda kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum.” görüşünü dile getirirken ONÖ1 ise “Öğrencilerimiz yaşasınlar. Ondan sonra kendisi nereye gitmek istiyorsa ona göre yetiştirsin. Mesela bir öğrencimiz Altınordu Spor Kulübü’nün alt yapı sorumlularından. Hatta şu anda Hollanda’da kulüp orada merkez açıyor. O merkezin başı olacak.” görüşünü bildirmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliği ile ilgili olarak *İstihdam* ve *Kazanım* ve alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında SAÖ1 katılımcısı “Bilerek isteyerek gelen öğrenci çok iyi yerlere geliyor. İngiltere’de çalışan öğrencimiz var.” görüşünü ifade etmiştir. *Kazanım* alt temasında ise SAM2, SAÖ2 ve SAO katılımcıları birçok görüş bildirmiştir. Örneğin SAM2 “Görerek anlayan bir insanım ben. O nedenle bu tür uygulamalı derslerimiz çok verimliydi.”, SAÖ2 “Öğrencilerin pratik anlamda da yetiştirilmesi açısından birtakım şeyleri daha iyi yapmaya başladılar.” derken SAO katılımcıları ise “Ben kendi adıma yeterli beceriye kavuştuğuu söyleyebilirim. Uygulama yapmasına bağlı.” görüşlerini paylaşmışlardır. Bu temada yine SAO katılımcıları programda spor yönetimi uzmanlık alanı derslerinin pratiğe dayanması durumunda deneyim kazandırdığını bildirmişlerdir.

4.7.2.2. Deneyimsel Öğrenme Çıktısı Bakımından Programların Yetersizliğine İlişkin Bulgular

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliğine dair elde edilen alt temalar Şekil 3.14'te sunulmuştur.



Şekil 3.14. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yetersizliğine ilişkin alt temalar

Şekil 3.14'te görüleceği gibi, programların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili; *İstihdam*, *Kazanım*, *Müfredat*, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yetersizliğine ilişkin elde edilen alt tema ve kodlar Tablo 3.28’de yer almaktadır.

Tablo 3.28. Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yetersizliğine ilişkin bulgular

Ana Tema	Alt Tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite	
Deneyimsel Öğrenme Çıktısı	Kazanım	Öğrenciler yeterince uygulama becerisi kazanamıyor.	3	ANM2	Ankara	
			2	ANM1		
			2	ANO		
			1	ANÖ2		
		1	ANO			
	Staj Eğitimi	Staj eğitimi pratikte bir öğrenme sağlamıyor.	2	ANM1		
	Kazanım	Derslerdeki öğretiler kalıcı olmuyor.	1	ATM1		
			1	ATÖ1		
		Öğrenciler yeterli beceriye sahip olduğunu düşünmüyor.	1	ATM1		
			2	ATO		
	Öğrenci Profili	Öğrenciler bölüme spor yöneticisi olmak için gelmiyor.	2			
		Öğrencilerin bölüme aidiyeti düşük.	2			
		Öğrenci profili öğretme-öğrenme sürecini olumsuz etkiliyor.	1	ATÖ1	Atatürk	
	Staj Eğitimi	Staj eğitimin çıktıları formalite olarak ölçülüyor.	1			
		Staj işyerindeki eğitim öğrenme sağlamıyor.	1			
		GSİM'deki stajlar verimli geçmiyor.	1	ATM2		
		Staj eğitimlerinde mesleki öğrenme sağlanamıyor.	2	ATM1		
			1	ATO		
			1			
		Kazanım	Program bir uygulama becerisi kazanımı sağlamıyor.	1	ÇUO	
	1			ÇUM1		
	Öğrenci Profili	Öğrenciler programa öğretmen olmak amacıyla geliyorlar.	2	ÇUM2		
			1	ÇUÖ1		
		BESÖ Olabilme durumu öğrenci farkındalığını azaltıyor.	2	ÇUM2		
			1	ÇUÖ2		
			2	ÇUÖ1		
		Öğrenci Profili	Öğrenci ders geçme ve mezun olma odaklı.	1		Çukurova
				1	ÇUM2	
	Öğrenciler spor etkinliklerinde sorumluluk almıyor.		1			
	Öğrenci profili nedeniyle beceri düzeyleri tartışılır durumda.	1	ÇUÖ2			
3		ÇUÖ2				
1		ÇUO				
Staj Eğitimi	Staj uygulaması öğrenme sağlayamıyor.	1				

Tablo 3.28. (devam)

Ana Tema	Alt tema	Kodlar	f	Katılımcı	Üniversite
Deneyimsel Öğrenme Çıktısı	İstihdam	Öğrenciler formasyon nedeniyle öğretmenlik mesleğine yöneliyor.	1	GZÖ1	Gaziantep
		İstihdam kaygıları öğrencileri farklı alanlara yönlendiriyor.	1	GZÖ2	
		Öğrencilerin organizasyonu pratiğe dökmede kaygılar var.	1	GZO	
	Kazanım	Deneyimleme eksikliğimiz var.	2	GZM1	
		Alan deneyimi eksikliği beceri edinmeyi azaltıyor.	1	GZM2	
		Pratiğe dayalı etkinliklerin az oluşu beceri öğrenimini düşürüyor.	1	GZO	
		Bölümü kazanmanın kolay olması öğrenci yeterliğini düşürüyor.	1	GZO	
	Öğrenci Profili	Bölüme YKS ile gelen öğrenci profili verimliliği düşürüyor.	1	GZÖ2	
		Programa gelen öğrencilerin spor geçmişi yok.	1	GZO	
		Öğrenciler, meslek farkındalığı olmadan bölüme geliyor.	1	GZO	
		Öğrenciler deneyim kazanma konusunda bilinçli değil.	1	GZM2	
	Kazanım	Program yeterince uygulama becerisi kazandırmıyor.	1	CEM2	
		Meslek dersi içeriklerinin alanda bir karşılığı az.	1	CEM1	
	Müfredat	Alan çalışmasına yönelik dersler azınlıkta.	2	CEM1	
		Müfredattaki branş derslerinin mesleki boyutu yetersiz.	1	CEO	
		Öğrenci Profili	Öğrencilerin amaçları değişkenlik gösteriyor.	1	
	Staj Eğitimi	Staj eğitiminden verim alınmıyor.	1	CEO	
		Staj eğitimi	Staj eğitiminden verim alınmıyor.	2	
	Kazanım	Mezunlar sektör beklentilerine uygun becerilere sahip değil.	1	ONM2	
		Öğrenci Profili	Öğrenciler beceri gelişimi konusunda duyarsız.	1	
Staj Eğitimi	Öğrenciler bir beklenti içerisinde değil.	1	ONM2		
	Staj iş yeri yeteri kadar öğrenme deneyimi sunamıyor.	1	ONO		
Kazanım	Teorik işlenen derslerdeki öğretiler kalıcı olmuyor.	2	ONM2		
	Teoride kazanım sağlanıyor fakat uygulamada yetersizlikler var.	2	ONO		
	Öğrencilere çok fazla uygulama fırsatı sunulmuyor.	2	SAM2		
	Deneyimsel öğrenme ile ilgili çabalara rağmen yetersiz.	2	SAÖ2		
	Birçok etkinlik yapıldı ama uygulama becerisi yetersiz.	1	SAÖ1		
Öğrenci Profili	Öğrencilerin bölüme aidiyeti düşük.	1	SAO		
	Öğrenciler beceri kazanımı konusunda isteksiz.	1	SAM2		
Staj Eğitimi	Staj eğitiminin verimliliği tartışılır.	1	SAO		
	GSİM'deki staj eğitimi verimsiz geçiyor.	1	SAM2		
		2	SAÖ1	Sakarya Uyg. Bil.	

Değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nitel verilerin analizi sonucunda, programların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliğine ilişkin toplamda 89 kod elde edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Kazanım* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında ANM1, ANM2, ANO ve ANÖ2 katılımcıları birçok görüş bildirmişlerdir. Örneğin ANO katılımcısı “*Çalıştığım bir salondan örnek verebilirim. Yöneticilik mezunlarının yeterli tecrübeye sahip olmaması nedeniyle hiçbir zaman şirketler kendilerini riske atmak istemiyorlar böyle durumlarda.*” görüşünü bildirirken ANM1 ise “*Uygulama becerisini programın yeterince kazandırabildiğini düşünmüyorum. Aslında ilk bakışta programdan yeterince mesleki bilgi almışız gibi geliyor ama sahada görmediğimiz için yeterli olmadığını düşünüyorum.*” demiştir. Yine ANM2 “*Spor Yöneticiliği becerimin geliştirilmesi açısından çok faydaları olduğunu söyleyemem. Minimal belki.*” ve ANO katılımcıları “*Mezun olduğumuzda Spor Yöneticiliği uygulama becerilerine sahip olduğumuzu düşünmüyoruz.*” görüşlerini dile getirmişlerdir. *Staj Eğitimi* alt temasında ise ANM1 katılımcısı sırasıyla “*Staj bakımından çok bir verim alamadık. Herkes kendi staj iş yerini buluyordu. Ben Türkiye Bisiklet Federasyonu’nda yaptım stajımı. Yani hiçbir şey yapmadım. Yöneticilik adına uygulama odaklı bir şey öğrenemedim.*” ve “*Biz biraz sorduk öğrenmeye çalıştık ama pek faydası olduğunu söyleyemem.*” görüşlerini paylaşmışlardır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Kazanım*, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında ATM1, ATO ve ATÖ1 katılımcıları görüş bildirmişlerdir. ATM1 “*Derste anlıyorsun ama çıktığında unutuyorsun. Uygulamalı olsa ben bir spor tesisine gittiğimde orası ile ilgili daha kolay yorum yapabilirdim.*” ve “*Uygulama becerisi kazanımı bakımından kendim adına sadece %20 olduğunu düşünüyorum.*” görüşünü dile getirirken ATO “*Antrenörlük bölümü var. Onlar güz döneminde dönem içinde alıyor stajı. Uzmanlık derslerine giriyorlar. Mesela bize onlar veriyorlar dersleri. Yani bizim yöneticilik kısmına gelince böyle bir şansımız yok. Bizim işimiz daha idari sonuçta. GSİM’lerde fazla bir şey öğretilmiyor.*” ifadesini kullanmıştır. Yine aynı temada ATO katılımcısı “*Ben bir dört yıl daha okursam ancak o zaman Spor Yöneticiliği becerisine sahip olduğumu*

düşünüyorum.” görüşünü bildirirken ATÖ1 ise “*Kâğıt üzerinde müfredatımız; halkla ilişkiler olsun, reklamcılık, yöneticilik, spor pazarlaması, iktisat olsun çok geniş. Bu anlamda bir işletme fakültesi kadar detaylı bir müfredatımız var ama öğrenci buradan ne kadar çıktı alıyor ne kadar işine yarıyor burası bir muallak.*” demiştir. Öğrenci Profili alt temasında ise ATÖ1 katılımcısı birçok görüş bildirmiştir. Örneğin “*Fiziki imkanlar, derslikler, nasıl olursa olsun öğrencini bölüme aidiyeti olmayınca bir işe yaramıyor.*”, “*Açıkçası öğrenci birinci sınıfta ben polis olacağım falan diyebiliyor.*”, “*Yani öğrencilerin epistemolojiye karşı bir ilgisi yok. Yani müfredatla aramız ne kadar profesyonel olursa olsun öğrenciyi o bölüme entegre etmediğin zaman çocuk gelecek kaygısı gördüğü, aidiyet hissetmediği zaman olmuyor.*” ve “*Teorik derslerde ne kadar iyi bilgiler versen de ne kadar iyi ders de verse öğretim elemanı, dersin içeriği ne kadar iyi olsa da öğrenciyi adapte etmekte zorlanıyoruz.*” görüşlerini dile getirmiştir. Staj Eğitimi alt temasında ise ATÖ1 katılımcısı “*Evet. Öğrencilerimi staja gönderiyoruz. Ama açıkçası öğrencilerimiz çay getirip çay götürüyor.*” ve “*Yani biz kâğıt üzerinde öğrencinin stajda yaptığı şeyleri görüyoruz ama bunu gerçekten uygulanıp uygulanmadığı göremiyoruz.*” derken ATM2 katılımcısı “*Antrenörlük bölümü var. Mesela bize onlar veriyorlar dersleri. Bizim yöneticilik kısmına gelince böyle bir şansımız yok. Bizim işimiz daha idari sonuçta. GSİM’lerde fazla bir şey öğretilmiyor.*” görüşünü bildirmiş, sırasıyla ATM1 ve ATO ise “*Staj işyerleri bize alanımızla ilgili sorumluluk/iş verseler ona motive olabilirdik. Ve bunu uygulamalı olarak yapacağım için o konuyu öğrenebilecektim.*”, “*Staj yaptığım yerde adamın kendi iş yoktu ki. Yazın yapıldığı için. Ben burada ne yapabilirim dedim. Ama yok. Öğrenmemiz gerekiyordu. Fotokopi çektim.*” görüşlerini paylaşmışlardır.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Kazanım, Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında ÇUM1 “*Ben akademik çalıştığım için akademik anlamda başlangıç için kendimi yeterli görüyorum. Ama pratik anlamda yetersiz.*” ve ÇUO katılımcısı “*Şimdi bana sorsanız dört sene boyunca yöneticilik becerisi bakımından ne öğrendin. Hiçbir şey öğrenmedim.*” görüşlerini paylaşmışlardır. Öğrenci Profili alt temasında ÇUM2, ÇUÖ1 ve ÇUÖ2 katılımcıları birçok görüş bildirmişlerdir. Örneğin ÇUM2 “*Öğrenciler daha çok spor organizasyonunda görevden çok sorumluluk alabilirler. Bu artarsa sektöre daha hazır olabilirler.*” ve “*Burada yine asıl unsur öğrenci. Alan dışı dersler alıyoruz. Seçmeli*

dersler. Öğrencinin yaklaşımı dersi geçeyim kurtulayım.” görüşlerini paylaşırken ÇUÖ1 ise “Kaldı ki bizim son zamanlardaki öğrenci profilimiz başka alanlarda bölüm bitirmiş ve çalışma olanağı bulamamış insanlar. Bize geliyorlar ve acaba Beden Eğitimi Öğretmeni olur muyuz hayali ile bakıyorlar. Bu gerçekten büyük bir sorun bizim için.” ve son olarak ÇUÖ2 katılımcısı “Öğrencilerimizin yarısı ikinci üniversitesini okuyor. Formasyon nedeniyle. O nedenle öğrencinin çok umurunda değil. İçlerinden işte ‘Ben yönetici olacağım. Bir spor kulübünde çalışma ya da spor uzmanı olarak atanma hedefi olan o kadar az ki.” görüşü ifade etmiştir. Staj Eğitimi alt temasında ise ÇUÖ2 katılımcısı “Yani ben geçen yıl da bu yıl da tecrübe etmeye çalıştım ama diğer kurumlara; belediye, atlı spor kulübü gibi, gidenlerin de verim aldığını görmedim.” derken ÇUO katılımcısı ise “Yöneticilikle mesleği ile ilgili bizi hiç uğraştırmak istemiyorlar sanki. Staja gidiyoruz çay iç git. Ama öğretmenlik için staja gidiyorum. Çocuklarla bizi uğraştırıyorlar. Sevdireyorlar. Ama yöneticilikle ilgili sanki bir şey yok.” görüşünü dile getirmiştir.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *İstihdam, Kazanım ve Öğrenci Profili* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *İstihdam* alt temasında GZÖ1 “Şimdi bu son dönemde formasyonun gelmesi ile öğrencilerimizin çoğunluğu öğretmenliğe kanalize oldular. Dershanelere gidiyorlar.” derken GZO katılımcı “Buradakiler mezun olduktan sonra ya antrenör ya öğretmen ya da polis olmak istiyor. İkinci sınıf üçüncü sınıftakiler bile yöneticilik ile ilgili bir planı yok.” ve GZÖ2 “Mesela ben öğrencilere soruyorum? ‘Mezun olduğunuzda ne yapmayı düşünüyorsunuz?’ diye. Kızların yüzde 80’i ben ‘KPSS ile uğraşamam. Ya evlenirim ya yurt dışına çıkarım.’ diyorlar. Erkekler de genelde ‘Polis olurum.’ ya da ‘Asker olurum.’ diyorlar.” görüşlerini paylaşmışlardır. *Kazanım* alt temasında GZO katılımcısı “Aslında dört yılı bir şekilde bitiriyorsun ama çıktuktan, mezun olduktan sonra ne biliyorum? Ne öğrendim? Bunu birinci sınıftan beri uygulamalı olarak öğrenmediğim için dördüncü sınıfta ne yapacağımızı bilmiyorum. Yetersiziz bu nedenle.” ve “Mesela gençlik spor ya da başka bir kulüpte gidip gönüllü olarak bir ay iki ay çalışabilirdik. Bu bizim yöneticilik vasıflarımızı daha çok geliştirebilirdi.” derken GZM1 katılımcısı “Şöyle anlatayım. Bana şu an bir spor organizasyonu yap deseniz. Teorik olarak bir şeyler söyleyebilirim. Planlayabilirim. Oturma düzeni vb. Ama ben kendime güvenip de bir organizasyon yapamam.” görüşünü paylaşmışlardır. *Öğrenci Profili* alt temasında

birçok bulgu elde edilmiştir. Örneğin GZM2 “*Öğrenci bölüme zaten ne olduğunu bilmeden geliyor genellikle bunu da ancak mezun olurken farkına varıyor ve iş işten geçmiş olmuyor.*”, GZO “*Esasında program gerekli yönlendirmeleri yapsa buradan en fazla iki kişi yönetici olmak ister. Kendimizi de sorgulamamız gerekiyor.*” görüşlerini dile getirmişlerdir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Kazanım*, *Müfredat*, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında CEM1 “*Programdan yeterince spor yöneticisi uygulama becerisi kazandığımı düşünmüyorum.*” derken CEM2 “*Bence programdan mezun öğrenciler yöneticilik becerileri ile mezun olamıyorlar kesinlikle.*” görüşünü dile getirmiştir. *Müfredat* alt temasında ise CEM1 katılımcısı “*Bana programda basketbol uzmanlık verildi. Ama ben Basketbolun hiçbir bölümünde, antrenörlüğünde de yönetiminde de bulunmadım mesela.*” ve “*Mesela bizim Spor Pazarlaması dersinde, hiç unutmuyorum, sponsorlukla alakalı şeyler vardı. Hiçbir zaman bu bilgiyi kullanmadım. Ama asıl Spor Pazarlaması dersinde sıcak satış, soğuk satış nedir? bunların hiçbirisi öğretilmedi.*” görüşünü bildirmiştir. *Öğrenci Profili* alt temasında ise CEO “*Bir de bu alanda kaç kişi gerçekten yönetici olmak istiyor. Kaç kişi öğretmen olmak ister.*” derken CEO2 ise “*%6-7’si Spor Yöneticiliği mesleğinde işin içine girince de kendisi geliştirebilecek potansiyelde ve arzudalar.*” görüşünü ifade etmiştir. *Staj Eğitimi* alt temasında ise CEM1 “*Benim bildiğim staj bir insanı meslek hayatına hazırlayacak ve bilgilerin deneyimlere dönüştürüldüğü bir yapıdır. Ama bu yapının ne kadarı bize aktarıldı dersiniz ben hiçbir stajdan bunları alamadım.*” ve “*Bizim de stajımız oldu. Stajlar bir kere sıkıntı. Nedenini soracak olacaksınız. Staj kurumunda bana faydası olacak bilgiler elde edemedim.*” görüşlerini dile getirmiştir.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Kazanım*, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında ONO katılımcısı “*Genel olarak sektörün beklentilerine cevap verebilecek yeterliklere sahip olduğumuzu düşünmüyoruz.*” derken ONM2 katılımcısı ise “*Bence yeterli bir şekilde yöneticilik becerisi kazanamadık. Pratiğe girmeden olmuyor. Okulda teori ile kalıyor. Mezun olup çıktığınız zamanda aynı şeyleri göremiyorsunuz.*” görüşünü dile getirmiştir. *Öğrenci Profili* alt temasında ise ONO “*Ama genel olarak sınıf hakkında*

bu görüşüm kesinlikle olumsuz. Okulumuzda bunlar aktarılmadı çünkü. Herkes ezber sistemi mezun olmanın peşinde. Burada hocaları suçlamıyorum çünkü öğrenci hiçbir zaman hocaları zorlamadı.” görüşünü bildirirken ONM2 “Tesisler öğrencilere açıldı ama öğrencilerin organize ettiği bir spor etkinliği olmadı. Böyle bir gayeleri de yoktu. Öğrenci ne yapacak? Derse gider kantine gider kafeye gider.” görüşünü dile getirmiştir. Staj Eğitimi alt temasında ise ONM2 “Yöneticilik pratiği açısından ekstra bir şey olmadı yani. Yaşamadan bilemezsiniz. Bir kişiye ne kadar söylenmiş de onu tecrüben etmeden kavraması çok güç.” derken ONO katılımcıları sırasıyla “Biz staja gittik ya. Tesisler Şube Müdürlüğü diye bir bölüm var. Ben girdim içeri. Dosyayı verdim. İmza attılar. Bana bir A4 kâğıdı verdiler. ‘Oku buradan.’ dedi.” ve “Staj dersinde spor yönetimi becerisi kazandığımızı düşünmüyoruz.” görüşlerini ifade etmiştir.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yetersizliği ile ilgili olarak *Kazanım, Öğrenci Profili ve Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Kazanım* alt temasında SAM2 “Teorik kısmında bilgi kazandırabildi ama uygulama kısmında programın eksik olduğunu düşünüyorum.”, “Teorik olarak ders işlenir ama mesela Muhasebe olsun İşletme olsun bunları öğrendik evet ama biz bunları uygulama kısmına geçtiğimizde nasıl kullanacağız.” ve “Örneğin Kamu Hukuku, Spor Hukuku. Bunlar çok sıkıcı dersler bence. Hocaların sadece slayttan anlatmasını ben başından beri yanlış buldum. Ve öğrenmede etkili ve kalıcı olmadı.” görüşlerini bildirirken SAÖ2 katılımcısı “Üniversite çalışanlarına, topluma yönelik Rekreasyon ve Spor Yöneticiliği alanında eğitim alan öğrencilerin aldıkları bilgileri geliştirecekleri ortamlar, fırsatlar çok fazla yaratılmamış.” ve SAO katılımcısı “Bence katıyen yeterli olduğumu söyleyemem mesela. Hocamız çok yardımcı olmaya çalıştı. Birçok kişi geldi sektörden. Mesela bakanlıktan. Ama bakanlıktan gelen herkes sorduğumuz soruları cevapsız bıraktı. Geçştirildi. Bilgi kazandık ama uygulama kazanamadık.” görüşlerini beyan etmişlerdir. *Öğrenci Profili* alt temasında SAO; “Uygulama konusunda bir şey görmedim. Aslında bu bizim de eksikimiz. Çok bir şey yapmak için uğraşmadık.” ve “Şu an devam zorunluluğu olmasa mesela okula gelecek öğrenci sayısı bir elin parmaklarını geçmez. Öğrenciler bir şey öğrenmek için değil mecbur oldukları için geliyor.” derken SAM2 katılımcısı ise “Spor Yöneticiliği okuyan öğrencilerin çoğu spor yöneticiliği konumunda değil. Ya öğretmenlik ya da bir nevi antrenörlük

konumunda.” görüşünü dile getirmiştir. Son olarak Staj Eğitimi alt temasında SAM2 “Mesela ben stajda yönetim kısmına geçtim ama bana ne kadar verimli oldu ya da ne kadar yönetim kısmına görebildim bilmiyorum. Bu konuda eksikliğim olabilir.” derken SAÖ1 katılımcısı ise “Şimdi benim yüksek lisans öğrencilerim var il müdürlüğünde çalışan aynı zamanda. Konuşuyorum. Yaz stajına gönderdiğimiz öğrencilerden şikâyet geliyor il müdürlüğüne yönelik. ‘Hocam hiçbir şey yapılmıyor. Bütün gün oturuyoruz.’ şeklinde diye.” görüşünü bildirerek yaz stajının tatil dönemine gelmesi nedeniyle arzu edilen öğrenme deneyiminin kazanılamadığına dikkat çekmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde; değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarından elde edilen nicel ve nitel bulgular her bir araştırma problemi üzerinden literatürdeki çalışmalarla birlikte değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Araştırmanın birinci alt probleminde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Sektör İş Birliği* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarındaki sektör iş birliğine ilişkin ilgili literatür incelendiğinde; programların, mutlaka spor örgütleri ile etkileşim halinde olması gerektiği anlaşılmaktadır (Ardahan, 2010: 696; Çoknaz ve Bulut, 2013: 56; Dees ve Hall, 2012: 71; Devocioğlu, 2005: 3; Schneider ve Stier, 2006: 39). Programların sektör iş birliği bakımından sağladığı yeterlikler, hedeflenen öğrenme çıktılarının elde edilmesi açısından da önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Parent ve Harvey, 2009: 27). Bu konuda Ferkins (2002: 33) iş yaşantısına dayalı öğrenme faaliyetlerinin, spor örgütleri ile program arasında simbiyotik bir ilişki doğurduğunu bildirmektedir. Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Programlarının, sektörle iş birlikleri sağlayarak, öğrenenlerin mesleki becerileri daha etkin geliştirilebilir ve sektörün beklentilerini karşılayabilecek niteliklerde insan kaynaklarının yetiştirilmesine katkı sağlanabilir. Dolayısıyla Spor Yöneticiliği Programlarının sektör iş birliğini sağlaması ve bu konuda bazı yeterliklere sahip olması gerektiği söylenebilir.

Sektör İş Birliği bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Çukurova, Muğla Sıtkı Koçman ve Kırıkkale Üniversitelerindeki programlar “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Spor Yöneticiliği Programları, Spor Bilimleri Fakülteleri ya da Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesinde akademik faaliyetler sürdürmektedir. Söz konusu akademik birimler, spor sektörünün bir aktörü olarak değerlendirilmekte ve sektördeki diğer spor örgütleri ile karşılıklı fayda esasına dayanan iş birliklerine planlı ya da plansız olarak girebilmektedir (Ferkins, 2002: 33). Örneğin staj uygulamaları, Spor Yöneticiliği Programlarının sektörle temas ettiği en önemli deneyimsel öğrenme alanı olarak değerlendirilmektedir (Jowdy vd., 2004: 215). Bu sebeple programlar, arzu edilen düzeyde olmasa da belirli bir yeterlik düzeyine erişmiş olabilirler. Ancak

araştırmanın nicel bölümünde değerlendirmeye alınan programlardan 11'inin "Kısmen Yeterli" düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonucun birçok sebebi olabilir. Bunlar; programın açılış tarihi, üniversitenin bulunduğu bölge ve şehrin özellikleri, fiziki imkanlar, müfredat, spor örgütlerine yakınlık, akademik personelin özellikleri, öğrenci profili, üniversitenin misyonu, vizyonu ve kalite politikaları ile ildeki spor örgütlerinin nitelik ve niceliği gibi değişkenlerden etkilenebilir. Dolayısıyla sektör iş birliği bakımından programların bazı yeterlikleri ya da yetersizlikleri söz konusu olmuş olabilir.

Sektör İş Birliği bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre; Ankara ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının yeterliklerinin daha fazla; Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar ve Ondokuz Mayıs Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının yetersizliklerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının, *İş Birliği* alt temasında yeterlikleri ve yetersizlikleri; *İnsan Kaynakları* alt temasında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın, sektörle iş birliğinin kamu ve özel sektör bağlamında olduğu ve öğretim elemanlarının spor sektörü ile iş birliği yaptığı görülmüş, bu iş birliğinin daha çok staj eğitimleri ağırlıklı olduğu, programdaki araştırma görevlisi sayısının yetersiz olduğu, bu sebeple öğretim üyelerinin iş yükünün arttığı ve sektör odaklı etkinlikleri planlamada zaman sorunu yaşadıkları anlaşılmıştır.

Atatürk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *İş Birliği* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın, öğrencileri yerel yönetimler ve spor kulüpleri gibi örgütlere istihdam odaklı yönlendirme gayretinde olduğu fakat bunun yeterli düzeyde olmadığı, sektör iş birliğinin staj eğitimleri odaklı olduğu, spor sektörü ile karşılıklı ilişkilerin kısıtlı olduğu ve şehirdeki spor yöneticiliği uygulama alanlarının yeterince kullanılmadığı, spor yönetimi alanındaki istihdam alanlarının kısıtlı olması ve akademik takvimin sıkışık olmasının sektör iş birliği önündeki engellerden olduğu görülmüştür.

Çukurova Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Motivasyon* alt temasında yeterliği; *İş Birliği* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Kurumsal İş Birliği* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın

belirli spor organizasyonları ile iş birliği yaparak bazı öğrencileri bu organizasyonlarda görevlendirdiği ve program yöneticilerinin de sektör iş birliğine inandığı buna karşın spor örgütleri ile kurumsal bir iş birliğinin olmadığı, öğrencilerin spor organizasyonlarında sorumluluk alamadığı, spor örgütleri iş birliğinin staj eğitimleri ağırlıklı olduğu ve var olan iş birliğinin sistematik bir yapıda olmadığı anlaşılmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *İş birliği* alt temasında yeterlikleri ve yetersizlikleri, *Kurumsal İş Birliği* alt temasında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın yerel yönetim ve yerel spor organizasyonları ile iş birliklerinin olduğu buna karşın programla spor örgütleri arasında resmi iş birliklerinin olmadığı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ile ilişkilerin yetersiz olduğu ve spor kulüpleri ile iş birliğinin olmadığı görülmüştür.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *İş Birliği* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu buna karşın *İstihdam ve Kurumsal İş Birliği* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın, akademik personelin kişisel çabaları ile spor kulüpleri, gençlik ve spor il müdürlüğü, yerel yönetim ve kamu kurumları ile iş birliği halinde olduğu ancak söz konusu örgütlerle resmi bir kurumsal iş birliğinin olmadığı görülmüştür. İldeki profesyonel spor kulübü sayısının az ve kulüplerin iş birliğine kapalı olduğu, staj eğitimindeki sorunların programın sektör iş birliğinin zayıf olduğuna işaret ettiği anlaşılmıştır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *İş Birliği* alt temasında yeterlikleri ve yetersizlikleri, *İnsan Kaynakları, İstihdam ve Kurumsal İş Birliği* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın spor örgütleri ile iş birliğinin ikili ilişkinler çerçevesinde olduğu, spor örgütleri ile zaman zaman etkinliklerin yapıldığı buna karşın spor örgütleri ile kurumsal iş birliklerinin olmadığı görüşlerine ulaşılmış ve bunların sebebinin de programda norm kadro planlaması nedeniyle yeteri kadar öğretim elemanı olmaması, spor kulüplerinin spor yöneticisi istihdamı konusunda talepkar olmaması, spor kulüplerinin program öğrencileri ile iletişime kapalı olması ve Türkiye'deki genel olarak Spor Yöneticiliği Programı mezunlarının istihdam edilmesinde yaşanan sorunlardan kaynaklanabileceği anlaşılmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının *Coğrafi Konum, Kurumsal İş Birliği ve Müfredat* alt temalarında yeterlikleri, *İş Birliği* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Planlama ve Program İmajı* ve alt temalarında

ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın İstanbul'a yakın olmasının spor örgütlerine ve rol model spor insanlarına ulaşabilmek açısından kolaylık sağladığı, yerel spor örgütleri ile iş birliklerinin olduğu, yine yereldeki spor örgütleri ile resmi iş birliklerinin olduğu ve program müfredatının sektörel gelişmeler bazlı güncellendiğini buna karşın Spor Yöneticiliği Programının Türkiye'deki genel imajı nedeniyle istihdam konusunda öğrencilerin zorluklar yaşadığı ve öğrencilerin Spor Yöneticiliği Programından mezun rol model kişilerle buluşmada sorunlar yaşadığı görülmüştür.

Programların *Sektör İş Birliği* bakımından yeterliğine ilişkin *Coğrafi Konum, İnsan Kaynakları, İstihdam, İş Birliği, Kurumsal İş Birliği, Motivasyon, Müfredat, Planlama ve Program İmajı* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının; ülke, şehir ve yerleşke içerisindeki konumu sektör iş birliğinin yeterliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir (Laursen et al, 2011). Bu sebeple programların *Coğrafi Konum* bakımından mevcut durumları, sektör iş birliklerinin geliştirilmesinde etkili olmuş olabilir. *İnsan Kaynakları* alt temasında, akademik personelin ders yükü, idari görevleri ve araştırma çalışmalarının yoğunluğu gibi nedenlerin programların sektör iş birliğini geliştirmedeki engeller olabileceği tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmalar, akademik personelin tükenmişlik düzeyinin verimliliği etkilediğine işaret etmekte, yine öğrenci başına düşen öğretim elemanı sayısının önemli bir değişken olduğuna dikkat çekmektedir. (Ardıç ve Polatçı, 2009: 42; Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011: 139; Halıcı vd. 2020: 310). Bu sebeple programlardaki farklı unvanlardaki öğretim elemanlarının niceliği programların sektör iş birliğini etkilemiş olabilir. Spor Yöneticiliği Programı öğrencileri ve mezunlarının, *İstihdam* konusundaki kaygıları nedeniyle farklı alanlara yöneldikleri ve bu durumun programların sektör iş birliği üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Nitekim ülkedeki Spor Yöneticiliği Program mezunlarının spor örgütlerinin idari kısımlarında istihdamının kısıtlı düzeyde olması programların spor sektörü ile iş birliğini etkilemiş olabilir. Programların sektör iş birliğine ilişkin ortaya çıkan diğer alt temalarsa *İş Birliği ve Kurumsal İş Birliği*'dir. Üniversitelerdeki akademik programların sektör ile iş birliği halinde olması ve bunun kurumlar arası protokollerle resmi bir alt yapıya kavuşturulması önemlidir (Erdil vd., 2013: 122-123; Paçk, 2019: 15). Spor Yöneticiliği Programları, spor sektörü ile ilişki ve diyalogunu geliştirerek müşterek spor organizasyonları (Yarışma, Turnuva, Şampiyona, Panel, Seminer, Kurs vb.)

gerçekleştirebilirler. Araştırma bulguları incelendiğinde; programların spor örgütleri, spor yöneticileri ya da spor organizasyonları ile zaman zaman iş birliklerinin olduğu fakat bunun sürdürülebilir bir anlayışla yapılmadığı ve akademik personelin ikili ilişkileri ile yürüdüğü tespit edilmiştir. Bu sebeple, spor örgütleriyle kurumsal iş birliklerinin yapılma/yapılmama durumu sektör iş birliği bakımından programların yeterliklerini etkilemiş olabilir. Spor Yöneticiliği Programlarının sektör iş birliği bakımından yeterlikleri ile ilgili bir başka alt tema ise *Motivasyon*'dur. Spor Yöneticiliği Programlarındaki akademik personelin sektör iş birliğinin önemine ve öğrenme sürecindeki işlevselliğine inanması programın spor sektörü ile ilişkiler geliştirmesini etkileyebilir. Nitekim Gerke vd. (2018: 143) spor örgütleri arasında iş birliğinin gelişmesinde organizasyonel motivasyonun belirleyici olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla programdaki akademik personel ve program yöneticilerinin sektör iş birliğine ilişkin motivasyonları, programın sektör iş birliğini etkileyebilir. Spor Yöneticiliği Programlarında; öğrencilerin, spor sektörünün taleplerine yanıt verebilecek becerileri kazanabilmesi için, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda alana yönelik çalışmaların sistematik olarak planlanması ve bu etkinliklerle program müfredatının uyumlu hale getirilmesi önemlidir (Brown vd., 2018: 75). Dolayısıyla Spor Yöneticiliği Programları eğitim müfredatlarında bulunan; staj eğitimi, topluma hizmet uygulamaları ve uzmanlık alanı gibi dersler programların sektör iş birliği bakımından yeterliğini etkileyebilir. Diğer taraftan programların spor sektörü ile ilişkilerini belirli bir planlama çerçevesinde yürütmesi de sektör iş birliği yeterliğinin sağlanmasında etkili olabilir. Bu konuda Parent ve Harvey (2009: 27) Spor Yöneticiliği Programları için spor örgütleri ile ortaklık modelini dizayn etmiştir. Bu modelde, üç aşama söz konusudur. Birinci aşamada; amaçların belirlenmesi, çevresel analizin yapılması, partner motivasyonlarının durumunun belirlenmesi ve ortaklığın planlanması gerektiği vurgulanmaktadır. İkinci aşama ise ortaklığın yürütülmesiyle alakalıdır. Bu süreçte; ortaklığın sorumluluk, koordinasyon, güven, örgütsel kimlik, örgütsel öğrenme, karşılıklılık, sinerji ve personel özellikleri bakımından özelliklerinin belirlenerek kararların verilmesine dikkat çekilmektedir. Son olarak değerlendirme aşamasındaysa, değerlendirme yöntemi seçilerek çıktılara ilişkin başarı durumunun belirlenmesi söz konusudur. Son olarak *Program İmajı* alt temasında, Spor Yöneticiliği Programlarının spor örgütleri nezdindeki algısı bir problem olarak değerlendirilmektedir. Bu problemin arkasında yatan sebep, Türkiye'de profesyonel spor yöneticiliği anlayışının yaygınlaşmaması olabilir (Araç-

Ilgar ve Cihan, 2019: 88-89). Dolayısıyla Spor Yöneticiliği Programlarının mevcut imajı, sektör iş birliklerinin geliştirilememesinde etkili olmuş olabilir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarında, meslek derslerindeki teorik ders içeriğinin çalışma ortamında pratik uygulamaya dönüştürülmesi Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin mesleki gelişimini arttırmaktadır (Cuneen ve Parks, 1997: 125-131; Judge vd., 2011: 33). Örneğin, spor iletişimi alanında giriş seviyesi bir iş için yapılan bir iş görüşmesinde, işveren; adayların güçlü iletişim becerileri geliştirmiş olmasını ve alanla ilgili deneyim kazanmış olmasını bekleyebilir. Beklenen bu deneyimlerden bazıları; sınıf ortamındaki deneyimsel öğrenme aktiviteleri ile elde edilebilir fakat bu tür uygulamalar adayları sektöre arzu edilen düzeyde hazırlamada yeterli olamayacaktır (Stoldt vd., 2014: 300). Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Programlarında ders dışı öğrenme etkinliklerinin birtakım deneyimlerle bütünleştirilmesi gerekliliği söz konusudur. Spor Yöneticiliği Programlarında *Sınıf Dışı Öğrenme* etkinliklerinde uygulanan farklı teknikler vardır. Bunlar; spor organizasyonlarına gönüllü olarak görev alma, topluma hizmet uygulamaları (Service Learning), spor örgütlerine ve tesislerine yapılacak teknik ziyaretler, rol model kişilerle söyleşirler, gönüllü/yarı zamanlı/tam zamanlı gönüllü/profesyonel olarak bir spor örgütünde çalışma veya proje odaklı etkinliklere katılım şeklinde sıralanabilir (Bennett vd., 2003: 68; Brady vd., 2018: 37-38; Diacin, 2018: 115; Efstratia, 2014: 1259; Foster ve Dollar, 2010: 9-10; Judge vd., 2011: 34-37; Schneider ve Stier, 2006: 40; West, 2010: 84). Spor Yöneticiliği Programlarında; öğrencilerin, spor sektörünün taleplerine yanıt verebilecek becerileri kazanabilmesi için, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda alana yönelik çalışmaların sistematik olarak planlanması ve bu etkinliklerle program müfredatının uyumlu hale getirilmesi önemlidir (Foster ve Dollar, 2010). Zira spor yönetimi alanı, kendi içinde birçok uzmanlık alanına ayrıldığı gibi spor örgütlerinin ve organizasyonlarının çeşitliliği nedeniyle bu alanda profesyonel olarak çalışacakların da tecrübelerle donatılmış olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle spor yöneticisi adaylarının deneyimlere dayanan ders dışı öğrenme etkinlikleri sayesinde, ilgi alanlarına yönelik becerileri geliştirilebileceği gibi öğrenenlerin liderlik, girişimcilik, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi özellikleri geliştirilebilir ve bu süreçte program ve

öğrenenlerin sektörle bütünleşmesi de sağlanabilir (Jowdy vd., 2004: 230; Parlar ve Çon, 2020: 3607).

Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Muğla Sıtkı Koçman, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Bu sonuç, Spor Yöneticiliği Programlarında sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin belirli bir düzeyde yapıldığı şeklinde yorumlanabileceği gibi söz konusu öğrenme etkinliklerinin arzu edilen seviyede yapılamadığı şeklinde de yorumlanabilir. Programların benzer yeterlik seviyesinde olması, Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programlarının benzer bir müfredata sahip olmasından kaynaklanabileceği gibi öğrencilerin benzer öğrenme stillerine ve motivasyona sahip olması ve programların benzer fiziksel şartlara sahip olmasından da kaynaklanabilir. Ayrıca programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından belirli bir düzeyde yeterlik sağlamış olmasının sebebi, sektör iş birliğine dayanan öğrenme etkinliklerinin fakülte ya da program düzeyinde kısmen de olsa gerçekleştiriliyor olması, programdaki meslek öğretim elemanlarının sınıf dışı öğrenme etkinliklerine yönelik hazır bulunuşluklarının yüksek ve bu konuda sektörle ikili ilişkilerinin olmasından da kaynaklanabilir.

Sınıfdışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre; Ankara, Manisa Celal Bayar ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının yeterliklerinin daha fazla; Atatürk, Çukurova, Gaziantep ve Ondokuz Mayıs Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının yetersizliklerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Sorumluluk Verme* alt temasında yeterliği, *Mesleki Etkinlikler* ve *Planlama* alt temalarında yeterlik ve yetersizlikleri, *Öğrenci Profili* ve *Teknik Geziler* alt temalarında ise yetersizlikleri bulunduğu tespit edilmiştir. Programın bazı sportif etkinliklere öğrencilerde sorumluluklar verdiği, sektördeki rol model spor insanları ile öğrencilerin zaman zaman buluşturulduğu, ders dışı araştırma çalışmalarının yapıldığı, okuldaki konferans salonunun öğrencilerin kullanımına açık olduğu ve program öğrencilerinin üniversitenin spor merkezinde çalışabildiği görülürken buna karşın ders

dışı mesleki etkinliklerin öğrencilerin yeteri kadar spor yöneticiliği uygulama becerisi kazanabilmesi için yetersiz olduğu, programın kullanabildiği spor tesislerinden öğrencilerin mesleki deneyim kazanabilmek için yararlanmadığı, meslek derslerindeki konulara yönelik spor örgütleri ya da spor tesislerine teknik ziyaretlerin yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Mesleki Etkinlikler, Planlama, Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler* alt temalarında yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın zaman zaman bilimsel etkinlikler düzenlediği fakat bunların yeterli nicelikte olmadığı, spor tesisleri, konferans salonu ve toplantı odası gibi fiziki alanların öğrencilerin kullanımına açık olmasına rağmen bu alanların öğrenciler tarafından yeterince kullanılmadığı, sınıf dışı mesleki öğrenme etkinliklerinin belir bir program dahilinde olmadığı görülmüştür. Ayrıca bazı etkinliklerde öğrencilere aktif roller verilmesine rağmen bunun arzu edilen nicelikte olmadığı, bazı derslerde spor tesislerine ziyaretler yapılmasına karşın bunun yeterli nicelikte olmadığı görülmüştür.

Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Mesleki Etkinlikler, Planlama ve Teknik Geziler* alt temalarında yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu, *Sorumluluk verme ve Öğrenci Profili* alt temasında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda rol model kişilerle söyleşiler yapıldığı ancak ders dışı bilimsel etkinliklerin yetersiz olduğu, spor tesislerinin öğrencilerin kullanımına açık olduğu ancak fiziki imkanların öğrencilerin mesleki deneyim kazanabilmeleri bağlamında etkin kullanılmadığı, spor tesisleri ziyaretlerinin yapıldığı fakat bunun yetersiz olduğu, ders dışı öğrenme etkinliklerinin program öğretim elemanlarının ikili ilişkileri ile sınırlı olduğu, öğrencilere kampüs içi etkinliklerde yeterince görev ve sorumluluk verilmediği, öğrencilerin ders dışı mesleki öğrenme etkinlikleri konusunda bilinçsiz olduğu, öğrencilerin çoğunun farklı alanlarda akademik bir programdan daha mezun olduğu ve bölüme Beden Eğitimi Öğretmeni olabilmek amacıyla geldiği, bunun da ders dışı etkinliklerin planlanmasını olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Mesleki Etkinlikler ve Planlama* alt temalarında yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu, *Sorumluluk Verme, Öğrenci Profili ve Teknik Geziler* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın ildeki spor yöneticileri ile

öğrencilerin zaman zaman buluşturulduğu ancak mesleki etkinliklerin yeterli sayıda ve planlı bir şekilde yapılmadığı, kampüs içindeki mesleki uygulama alanlarının (Spor merkezi vb.) program öğrencileri tarafından yeterince kullanılmadığı anlaşılırken sınıf dışı öğrenme etkinliklerinde öğrencilerin yeterince görev almadığı, spor örgütleri ya da spor tesislerine teknik ziyaretlerin yapılmadığı, öğrencilerin farklı kariyer amaçlarına erişmek için programı tercih ettiği ve öğrencilerin çoğunun hali hazırda değişik işlerde çalışıyor olması nedeniyle onları sınıf dışı etkinliklere dahil etmede sıkıntılar yaşandığı anlaşılmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Alan Çalışması, Mesleki Etkinlikler, Müfredat, Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler* alt temalarında yeterliklerinin olduğu, *Planlama* alt temasında ise yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda öğrencilerin ders dışı alan araştırma çalışmalarına yoğun bir şekilde dahil edildiği, program öğrencilerine yönelik seminer ve toplantı, söyleşi gibi bilimsel etkinliklerin yapıldığı, müfredatta alan çalışmalarına yönelik derslerin bulunduğu ve burada öğrencilere sorumluluklar verildiği, fiziki imkanların öğrencilerin kullanımına açık olduğu ve spor tesislerine teknik ziyaretlerin yapıldığı görülmüş, buna karşın programın gerçekleştirdiği sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin belirli bir program dahilinde olmadığı ve ayrıca programda öğrenci kulüplerinin olmamasının mesleki deneyim kazanma şansını azalttığı anlaşılmaktadır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Alan Çalışması ve Mesleki Etkinlikler* alt temalarında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu *Planlama, Sorumluluk Verme, Öğrenci Profili, Müfredat ve Teknik Geziler* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda alan araştırmasına yönelik ödevler verildiği fakat meslek derslerinin alan araştırmaları ile yeterince desteklenmediği, bazı derslerdeki teorik bilgilerin sınıf dışı etkinliklerle pratiğe döküldüğü ancak programdaki öğretimin genelde teoride kaldığı, alanda çalışan spor yöneticileri ile öğrenciler arasında yeterince etkileşim sağlanamadığı ve sınıf dışı etkinliklerin belirli bir programa tabi olmadığı, programdaki öğretim elemanının ders yükünün fazla oluşunun ders dışı etkinliklerin planlanmasına engel teşkil ettiği, spor tesisleri ve toplantı salonu gibi fiziki alanların öğrencilerin mesleki gelişimi açısından yeterince kullanılmadığı, öğrenci kulüplerinin

yeterince desteklenmediği, yapılan sınıf dışı öğrenme etkinliklerinde öğrencilere yeterince sorumluluklar verilmediği anlaşılmaktadır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Mesleki Etkinlikler, Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler* alt temalarında yeterlikleri olduğu, *Planlama* alt temasında ise yeterlik ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda, meslek derslerindeki konulara yönelik sınıf dışı etkinlikler yapıldığı, spor yöneticiliği uzmanlık derslerinde öğrencilerin rol model spor insanları ile çeşitli etkinliklerde buluşturulduğu, sınıf dışı öğrenme etkinliklerinde öğrencilere sorumluluklar verildiği, spor örgütlerine ziyaretler düzenlendiği ve sınıf dışı etkinliklerin belirli bir program çerçevesinde planlandığı buna karşın sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin planlanmasında öğretim elemanlarının ders yükünün fazla olmasının bazı eksikliklere sebebiyet verdiği görülmüştür.

Programların *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin *Alan Çalışması, Mesleki Etkinlikler, Müfredat, Öğrenci Profili, Planlama, Sorumluluk Verme ve Teknik Geziler* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Alan Çalışması*, Spor Yöneticiliği Programlarında deneyimsel bir öğrenme çalışması olarak değerlendirilmektedir (Munge vd., 41-42). Söz konusu alan çalışmaları araştırma ya da proje çalışmaları olarak yapılabilmektedir (Curtis ve Mahon, 2010: 1; Haipt, 1982: 130). Bu bağlamda öğrencilere sunulan alan çalışması fırsatları programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkileyebilir. *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* alt temasında ortaya çıkan bir başka alt tema ise *Mesleki Etkinlikler*'dir. Spor Yöneticiliği Programlarındaki sınıf dışı mesleki öğrenme etkinlikleri çok farklı yapılarda olabilir. Bu etkinlikler; spor yönetimi ile ilgili panel, söyleşi, seminer gibi bilimsel etkinlikler, öğrencilerin görev ve sorumluluk alabileceği sportif yarışmalar ya da spor örgütlerine yapılacak çeşitli temalardaki teknik ziyaretler olabilir. Bu bağlamda, gerçekleştirilen mesleki etkinliklerin nitelik ve niceliği, programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir. Sınıf dışı öğrenme etkinliklerine ilişkin *Müfredat* alt temasındaysa, programlardaki ders planlarındaki spor yönetimi alanı ile ilgili uzmanlık alanı seçebilme durumları, programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkileyebilir. Araştırmanın bu boyutunda ortaya çıkan bir başka alt tema ise *Öğrenci Profili*'dir. Öğrenci profili ile ilgili yetersizliklerin sebebi, öğrencilerin programa bilinçli bir şekilde gelmemesi ve genelinenin Beden Eğitimi Öğretmeni olma gibi kariyer hedeflerine yönelmesinden

kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonucu literatürdeki çalışmalar da desteklemektedir (Kurtipek vd., 2020: 187). Dolayısıyla öğrencilerin sınıf dışı öğrenme etkinliklerine ilgisi/ilgisizliği programların yeterliğini etkileyebilir. Sınıf dışı öğrenme etkinliklerine ilişkin bir başka alt tema ise *Planlama*'dır. Sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin program tarafından planlanması öğrencilere daha etkili öğrenme deneyimlerinin sunulması bakımından belirleyici olduğu söylenebilir (Kandaz-Gelen, 2016: 18; Gentile, 2012: 34). Dolayısıyla ders dışı öğrenme etkinliklerine yönelik planlama kaynaklı eksiklikler ve sorunlar programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkileyebilir. Sınıf dışı öğrenme etkinliklerine ilişkin ortaya çıkan *Sorumluluk Verme* temasında ise programlar, öğrencilerine sorumluluklar vererek onların somut deneyimler elde etmesini sağlayabilir. Bulgular incelendiğinde bazı programların bunu sağladığı görülürken bazılarının sağlayamadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, programların sınıf dışı öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkileyebilir (Nash ve Winstone, 2017: 1). Programların sınıf dışı öğrenme etkinliklerine ilişkin elde edilen son alt tema ise *Teknik Geziler*'dir. Spor yöneticisi adaylarının eğitiminde teknik geziler önemli bir öğrenme etkinliği olarak değerlendirilmekte olup öğrenenlerin yerinde gözlem yapması ve derslerdeki teorik bilgiyi alanla mukayese etmesi bağlamında dikkate değer bir işleve sahip olduğu bilinmektedir (Achen vd., 2019: 96). Dolayısıyla programların meslek derslerine yönelik spor örgütlerine ya da spor tesislerine yeterli nicelik ve nitelikte teknik ziyaretler yapmaları sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin yeterliğini etkileyebilir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Staj Eğitimi* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Spor yöneticisi adayları için deneyimsel bir öğrenme şansı sunan staj uygulamaları, program çıktılarına varılması için fonksiyonel bir alan çalışması ve program müfredatlarının da önemli bir değişkeni olarak değerlendirilmektedir (Jowdy vd., 2004: 215). Staj eğitimleri, belirli bir miktar akademik kredi karşılığında, Spor Yöneticiliği Programları eğitim müfredatlarının bir parçası olarak, öğrencilerin spor yönetimi alanıyla ilgili spor örgütlerine gidip söz konusu kuruluşun günlük faaliyetlerine katıldığı bir öğrenme yöntemidir (Schneider ve Stier, 2006: 36). Dolayısıyla program müfredatlarının içerisinde resmi alt yapıya sahip olan staj uygulamaları, staj örgütleri ile birlikte programın gücünü de belirlemeye imkân sağlamaktadır (Ross ve Beggs, 2007: 4). Staj uygulamaları aynı zamanda akademisyenlerin spor organizasyonlarındaki olası partnerleri ile iş birliği

kurma ve iletme, akademi ile spor işletmeleri arasında ilişkiler kurma ve güçlendirme, spor endüstrisindeki profesyoneller ile araştırmaya dayalı ilişkileri geliştirme ve tüm bunlara ilave olarak toplumsal beklenti ve ihtiyaçlar hakkındaki bilgilerini güncelleme fırsatları da vadetmektedir (Pauline ve Pauline, 2008: 19). Dolayısıyla, Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programları için de staj uygulamaları çok farklı boyutlardan kurumsal kapasite geliştirme fonksiyonu sağlayacağı gibi öğrencilerin de sektörü tanınmasını sağlayabilir ve mesleki beceriler geliştirmesine de imkan tanıyabilir. Bu bağlamda programlardaki staj uygulamalarının yeterlikler sağlama gerektiği söylenebilir.

Staj Eğitimi bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Fırat, Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki programlar “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarsa “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Programların staj eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin pek çok faktör etkili olabilir. Spor Yöneticiliği eğitim programlarındaki staj uygulamaları farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Bunlar; süre, dönem, iş yerleri, çalışma şekli, kredi ve denetleme gibi hususlar açısından farklılıklar gösterebilmektedir. Herhangi bir alanda meslek sahibi olmak için bireyin geçirdiği uygulamalı eğitim süreci olarak adlandırılan staj, spor yöneticiliği program müfredatlarında spor yönetimi uygulaması, sektör uygulaması, staj eğitimi gibi isimlerle de anılabilmektedir. Söz konusu farklılıklara rağmen staj uygulamalarının temel hedefi öğrencilerin spor örgütlerini tanımaları ve bu örgütlerde alanı ile ilgili mesleki becerilerini geliştirmeleridir. Spor yöneticiliği staj eğitimleri süre bazında bir dönemi kapsayabileceği gibi, örgün eğitimin olmadığı yaz dönemlerinde veya akademik yıl içerisinde belirli süreleri kapsayan yoğun, tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak program müfredatlarında yer almaktadır. Diğer taraftan staj yapılan işyerleri de kurum türü bazında farklılık göstermektedir. Bunlar temelde kamu-özel olarak sınıflandırılabilir. Ayrıca staj uygulamaları müfredatların resmi bir parçası olduğundan dolayı belirli krediye sahip olması gerekmektedir. Şüphesiz bu ölçütler planlanırken temel amaç müfredatın hem öğrenci hem de endüstri ihtiyaçlarına uygun olarak daha iyi uyarlanmasıdır (Braunstein-Minkove ve DeLuca, 2015: 14). Sonuç olarak söz konusu değişkenler değerlendirilen programların staj eğitimi bakımından yeterliklerini etkilemiş olabilir.

Staj Eğitimi bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre; Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının bazı alt temalarda yeterlikler sağlamasına rağmen yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Planlama* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu *Denetleme*, *Mevzuat*, *Öğrenci Profili* ve *Staj İşyeri* alt temalarında yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda öğrencilerin staj işyerini kendi kariyer hedefleri doğrultusunda seçebildiği buna karşın öğrenci sayısının fazla olması, staj yapılabilecek kurum sayısının azlığı ve bunlarla birlikte mevzuat kaynaklı sebeplerle staj işyerlerinin öğrenci kabul etmeme durumlarının olması nedeniyle planlama sorunlarının yaşandığı, staj işyerlerinin öğrencileri staj eğitiminin amacı dışında kullandığı, staj eğitiminde öğrencilere sorumluluklar verilmediği, öğrencilerin genelinin staj eğitimi geçiştirme eğiliminde olduğu ve öğrencilerin staj eğitimlerinde program tarafından yeterince denetlenemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Denetleme* ve *Yönlendirme* alt temalarında yeterlikleri olduğu, *Öğrenci Profili*, *Planlama* ve *Staj İşyeri* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda öğrencilerin staj yapılabilecek kurumlara yönlendirildiği ve staj sürecinin izlendiği buna karşın staj işyerlerinin öğrencilere amacı dışında görevler verdiği, Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde yapılan stajlarda kurum bazlı planlama sorunları olduğu, programın staj süreci ile ilgili bir rehberlik çalışmasının olmadığı, programın genel yeterliğinin staj sürecine yansıdığı, öğrenci sayısının fazla olmasının staj sürecini planlama sorunlarına neden olduğu ve öğrencilerin staj eğitimini bir mezuniyet formalitesi olarak algıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Planlama* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu *Denetleme*, *Mevzuat*, *Öğrenci Profili* ve *Staj İşyeri* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki staj eğitimi uygulamasında öğrencilerin staj yaptığı kurum bünyesinde bir alan çalışması (proje) hazırlaması zorunluluğu bulunduğu ve staj eğitiminin dönem içinde ders saati üzerinden planlanmasının süreci kolaylaştırdığı buna karşın staj işyerlerinin stajyer öğrencilerle ilgili bir planlama yapmamasının öğrenme sürecini

olumsuz etkilediği, staj eğitiminin etkili izlenmediği, staj işyerleriyle öğrencilerin özlük hakları nedeniyle sorunlar yaşanabildiği, staj işyerlerinin stajyer politikasının olmadığı, öğrencilerin staj eğitimi esnasında konu dışı görevlerde çalıştırılabildiği ve öğrencilerin staj eğitimlerini bir mezuniyet formalitesi olarak algıladığı anlaşılmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Yönlendirme* alt temasında yeterliği olduğu, *Denetleme*, *İstihdam*, *Öğrenci Profili* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın öğrencileri farklı kurumlara yönlendirdiği, staj sürecinin denetlenmesinin durumsallık arz ettiği, öğrencilerin istihdam kaynaklı farklı beklentileri nedeniyle motivasyonlarının düşük olduğu ve staj eğitimi bir mezuniyet formalitesi olarak gördüğu, staj eğitimi sürecinde spor örgütleri kaynaklı planlama sorunları yaşandığı ve Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ile resmi bir staj eğitimi planlamasının olmamasının staj eğitiminin verimsiz geçmesine sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Planlama* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu *Denetleme*, *Mevzuat*, *Öğrenci Profili* ve *Staj İşyeri* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda öğrencilerin staj eğitimi kapsamında spor kulüplerine düzenli olarak yönlendirildiği buna karşın programla spor örgütleri arasında staj eğitimi konusunda protokole dayanan bir anlaşmanın olmadığı ve yönlendirmelerin ikili ilişkilere dayandığı, mevzuat kaynaklı yükümlülüklerden dolayı spor örgütlerinin stajyer öğrenci kabul etmeme eğiliminde olduğu, staj eğitimi sürecinin etkili olarak denetlenemediği, öğrencilerin staj eğitimi önemsemediği, staj yapılan spor örgütlerinin stajyer öğrenci politikası olmadığı, staj işyerlerinin bilgi paylaşımına açık olmadığı ve öğrencilerin amacı dışında kullanılabildiği, ilde staj eğitimi alınabilecek kurum sayısının da az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Denetleme* alt temasında yeterliği, *Planlama* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Mevzuat* ve *Staj İşyeri* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda staj eğitimi uygulamasının periyodik olarak denetlendiği ve staj işyerini öğrencilerin kariyer tercihlerine göre seçebildiği ancak öğrenci sayısının fazla olmasının staj sürecinin planlanmasını olumsuz etkilediği, staj eğitimi süresinin beceri kazanımı bakımından yetersiz olduğu ve staj işyeri ile program arasında bir protokolün bulunmadığı, ayrıca staj işyerinde öğrencilere yeterli deneyimle fırsatlarının

sunulmadığı, öğrencilerin staj işyerinde konu dışı görevlerde çalıştırıldığı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin bilgi paylaşımına çok fazla açık olmadığı ve staj işyerlerinin bir stajyer politikasının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Planlama* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri *Denetleme*, *İstihdam*, *Öğrenci Profili* ve *Staj İşyeri* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programın staj eğitimin işlevselliğini artırmak amacıyla meslek odaları ile iş birliği çalışmalarının olduğu, mevcut staj eğitimi uygulamasının fonksiyonel olmadığı, staj süresinin kurumu tanımada yetersiz olduğu ve öğrencilerin staj işyeri bulmada sorunlar yaşadığı, profesyonel futbol kulüplerinin stajyer öğrenci kabul etmediği, mevcut staj uygulamasında öğrencilerin program tarafından yeterince izlenemediği, istihdam kaygıları nedeniyle öğrencilerin staj eğitimini önemsemediği ve staj eğitimini bir mezuniyet formalitesi olarak algıladığı, öğrencilerin önemli bir çoğunluğunun programa istemeyerek geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Programların *Staj Eğitimi* bakımından yeterliğine ilişkin *Denetleme*, *İstihdam*, *Mevzuat*, *Öğrenci Profili*, *Planlama*, *Staj İşyeri* ve *Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Staj uygulamalarının amacına ulaşması ve öğrenme hedeflerinin tutturulmasına ilişkin olarak staj sürecinin etkili bir şekilde denetlenmesi gerektiği söylenebilir. Söz konusu denetleme işlemi, program staj koordinatörü ve staj işyeri tarafından gerçekleştirilebilir. Araştırma bulguları incelendiğinde staj eğitimlerinin yeterince denetlenemediği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla staj süreçlerinin denetlenme durumu programların staj eğitimine ilişkin yeterliklerini etkilemiş olabilir. Bu konuda Schneider ve Stier (2006: 39-40) staj eğitiminde, öğrencilere zamanında ve uygun işlerin verilesini ve bunların staj denetçisinin sürekli (günlük) gözetimi ve rehberliği altında olması gerektiğini bildirmekte ve staj eğitiminin yerinde denetim otoritesinin öğrencinin staj hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak ve aynı zamanda öğrenciye staj boyunca bir mentör olarak hizmet etmek için tasarlanmasını önermektedir. Programların staj eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin *İstihdam* alt temasında da bulgular elde edilmiştir. Bu alt temada öğrencilerin, istihdam kaygıları nedeniyle kariyer planlarını Beden Eğitimi Öğretmenliği ya da kamu alanındaki diğer kadrolara yönelik yaptığından staj eğitime gereken önemi vermediği anlaşılmaktadır. Ilgar ve Cihan (2019: 81) Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelediği araştırmada

katılımcıların spor yönetimi alanında istihdam düzenlemesi yapılmasını arzu ettiklerini ve psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmeme, gelecekte çok umutlu olamama, duygusal olarak tükenmişlik ve çevre baskısı yaşadıklarını tespit etmiştir. Dolayısıyla öğrencilerin gelecek kaygısı yaşamaları programdaki staj eğitiminin yeterliğini etkilemiş olabilir. Programların staj eğitimi bakımından yeterliklerine ilişkin ortaya çıkan alt temalardan birisi de *Mevzuat*'tır. Bu alt temadaki bulgular incelendiğinde, spor örgütlerinin stajyer öğrenci kabul etmek istemedikleri görülmüş ve bunun arkasında yatan sebebin de, stajyerlere iş kanunları gereği belirli bir miktarda ücret ödemesi yapılması gerekliliği olduğu anlaşılmıştır. Bu konuda programlar, öğrencileri spor örgütlerine yönlendirmede sorunlar yaşarken öğrenciler de kariyer hedefleri doğrultusunda staj işyerini bulma noktasında zorlanmaktadırlar. Dolayısıyla mevzuat kaynaklı olumsuzluklar programların staj eğitimine ilişkin yeterliklerini etkilemiş olabilir. Programların staj eğitimi bakımından yeterliğine ilişkin elde edilen bir diğer alt tema ise *Öğrenci Profili*'dir. Araştırma bulgularından anlaşılan, Spor Yöneticiliği Programlarını tercih eden öğrencilerin çoğunun programa bilinçli olarak spor yönetimi alanında bir kariyer planıyla gelmediği ve staj eğitimlerini de bir mezuniyet formalitesi olarak algıladıklarıdır (Kurtipek vd., 2020: 190). Bu durum, staj sürecinin denetlenmesinde sıkıntılara yol açabileceği gibi staj işyerlerinin de öğrencilere uygulama şansı sunmasına ilişkin motivasyonlarını düşürebilir. Dolayısıyla öğrenci profiline ilişkin farklılıklar programların staj eğitiminin yeterliklerini etkilemiş olabilir. Programlardaki staj eğitime ilişkin belirginleşen temalardan birisi de *Planlama* ile ilgilidir. Araştırma bulguları incelendiğinde programlardaki staj eğitimlerine ilişkin daha çok planlama kaynaklı yetersizliklerin olduğu görülmektedir. Bunlar; öğrenci sayısının fazla olması, mevzuat kaynaklı kısıtlar, program ile olası staj işyerleri ile protokollerin olmayışı ve staj işyerinde öğrencilerin eğitimin amacı dışında kullanılabilmesidir. Programların anılan hususlarda sorunlar yaşaması, Spor yönetimi alanında kariyer planlaması yapan öğrenciler için çok değerli bir deneyimleme fırsatı sunan staj eğitiminin amacına ulaşamamasına ve dolayısıyla da programın yeterliğine ekti etmiş olabilir. Bu bağlamda programların staj eğitimlerini tüm yönleri ile ele alarak öğrenme hedeflerine uygun bir şekilde planlaması gerekmektedir (Schneider ve Stier, 2006: 39-40). Spor Yöneticiliği Programlarındaki staj eğitimlerinin en önemli aktörleri staj işyerleridir. Staj işyerleri; Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatları, spor kulüpleri spor federasyonları, yerel yönetimlerin sporla ilgili birimleri, Türkiye Milli Olimpiyat

Komitesi, kâr amacı güden spor işletmeleri ya da spor medya organları olabilmektedir. Araştırma bulgularında ortaya çıkan alt temalardan birisi de *Staj İşyeri*'dir. Bu kapsamda araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların staj işyerlerine ilişkin birçok olumsuz görüş bildirdiği anlaşılmaktadır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde yapılan stajlarda öğrencilerin alanı ile ilgili işlerde çalıştırılmadığı ve staj eğitimi sürecinin kurum tarafından doğru planlanmadığı, öğrencilere beceri kazanımı adına sorumluluklar verilmediği, staj işyerlerinin bir stajyer politikası olmadığı, bilhassa profesyonel spor kulüplerinin stajyer öğrenci kabul etmek istemedikleri tespit edilmiştir. Staj işyerleri kaynaklı bu sıkıntılar programların staj eğitimi bakımından yeterliğini etkileyebilecek hususlar olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Türkiye'deki Spor Yöneticiliği Programlarının müfredatları incelendiğinde derslerin yaklaşık yarısı meslek dersleridir (Sunay, 2018: 177). Programlardaki meslek derslerinde, aktif katılıma dayanan öğrenme tekniklerinin kullanılarak hem verilen bilgilerin kalıcı olması sağlanabilir hem de arzu edilen becerilerin öğrencilere kazandırılması kolaylaştırılabilir. Bu noktada sınıf içi öğrenme etkinliklerinde, öğrencilerin dinleyicilikten çıkartılarak öğrenme sürecinin aktif birer katılımcısı olması sağlanmalıdır. Meslek derslerindeki öğretilerin deneyimlere dayalı olmasına yönelik farklı teknikler kullanılabilir. Bunlar; öğrenci sunumları, örnek olay incelemesi, takım çalışması, sınıf içi aktif öğrenme tekniklerine dayalı etkinlikler, alanla ilgili ziyaretçi konuşmaları, ters-yüz edilmiş sınıf, drama, tartışma grupları ya da çevrimiçi-bilgisayar destekli etkinlikler olabilmektedir (Ammar ve Wright, 1999: 184; Faust ve Paulson, 1998: 14-17; Lumpkin ve Achen, 2015: 1-3; Sattler, 2016: 13; Young vd., 2008: 29-30). Spor yöneticiliği eğitiminde; öğrencilere yaşantı sağlayabilecek öğrenme tekniklerini tatbik edebilmede, öğrenenlerin yetenekleri, kurumsal yapı ve içeriğin zorluğu gibi sebeplerle zorlukların çıkabilse de, yine de öğrencilere en azından yarı deneyimsel bir deneyimleme sunulabilmektedir (Lumpkin ve Achen (2015: 9). Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Programlarının sınıf içi öğrenme etkinliklerinde deneyimlere dayanan öğrenme tekniklerinin kullanılması programın yeterliğini etkileyebilir.

Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı

Koçman Üniversitelerindeki programlar “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarsa “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Araştırmaya dahil edilen programların neredeyse tamamı sınıf içi öğrenme etkinlikleri bakımından kısmen yeterli düzeydedir. Manisa Celal Bayar ve Muğla Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerinin yeterli düzeyde ya da diğer programların kısmen yeterli düzeyde olmasının pekçok nedeni olabilir. Bunlar; meslek öğretim elemanlarının kişisel özellikleri, tecrübesi ve öğrenme-öğretme faaliyetlerine olan yaklaşımlarından kaynaklanabileceği gibi dersliklerin fiziki durumu, öğrencilerin sayısı ve profilleri ile müfredat kaynaklı farklılıklardan da kaynaklanabilir (EU, 2020: 3; Erişti, 2017: 481; Tonbul, 2003: 94).

Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre; Manisa Celal Bayar ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programların yeterliklerinin; Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep ve Ondokuz Mayıs Üniversitelerindeki programlarsa yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Araştırma* alt temasında yeterlikleri, *Aktif Katılım* alt temasında ise yeterlik ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki bazı derslerde örnek olay incelemesi ve yaratıcı drama tekniklerinin kullanıldığı ancak meslek derslerinin çoğunlukla tek taraflı ve teorik olarak işlendiği, spor yönetimi alanı ile ilgili öğrencilere araştırma ödevleri verildiği görülmüştür.

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Araştırma* alt temasında yeterliği, *Aktif Katılım* alt temasında yeterlik ve yetersizliği, *Öğrenci Profili* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki bazı derslerde zaman zaman aktif öğrenme tekniklerinin uygulandığı fakat derslerin genelde teorik olarak işlendiği, öğrencilere araştırma ödevleri verildiği ve bunların derste öğrenciler tarafından sunulduğu, meslek derslerine öğrencilerin çok fazla dahil edilemediği, öğrencilerin de derslere aktif katılmada yetersiz kaldığı anlaşılmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Aktif Katılım* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Öğrenci Profili* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın bazı meslek

derslerinde uygulamalı etkinliklerin yapıldığı ancak meslek derslerinin genellikle teorik olarak işlendiği, sınıf içi aktif öğrenme uygulamalarının sistematik şekilde yapılmadığı ve öğrencilere verilen sunum ödevlerinin pedagojik denetimden uzak olduğu, ayrıca öğretim elemanlarının ders yükü sebebiyle aktif öğrenme etkinliklerinin hazırlanmasına zaman ayıramadığı ve öğrenci profilinden kaynaklı sebepler nedeniyle aktif öğrenme tekniklerinin uygulanamadığı anlaşılmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Tecrübe Aktarımı* alt temasında yeterliği, *Aktif Katılım* ve *Öğrenci Profili* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda zaman zaman spor yöneticilerinin derslere davet edildiği, derslerde aktif öğrenme tekniklerinin genelde kullanılmadığı, öğrencilerin bölüme bilinçli olarak gelmediği ve daha çok Beden Eğitimi Öğretmeni olabilmek amacıyla geldiği, bu sebeple de öğrenmeye ilişkin motivasyonlarının düşük olduğu görülmüştür.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Araştırma ve Tecrübe Aktarımı* alt temalarında yeterlikleri olduğu, *Aktif Katılım* ve *Planlama* alt temalarında ise yeterlik ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki meslek derslerinde alan araştırması üzerine ödevler verildiği ve derslere spor insanları getirilerek tecrübe aktarımının sağlanmaya çalışıldığı, bazı derslerde aktif öğrenme tekniklerinin kullanıldığı (örnek olay vb.) ve öğrencilerin derslere katılımının sağlanmaya gayret gösterildiği ancak derslerin genelde slayt anlatımı şeklinde işlendiği, öğrenci sayısının fazla olmasının aktif öğrenme etkinliklerinin uygulanabilirliğini etkilediğini buna karşın programın sınıfları bölerek bu sorunu ortadan kaldırmaya çalıştığı görülmüştür.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Aktif Katılım* alt temasında yeterlikleri ve yetersizlikleri, *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda bazı öğretim elemanlarının aktif öğrenme tekniklerini derslerde kullandığı ancak bunların münferiden yapıldığı, öğrencilerin derslere aktif olarak dahil edilemediği ve derslerin slayt üzerinden işlendiği, müfredatın teorik dersler üzerinde kurgulandığı ve öğrenci sayısının fazla olmasının aktif öğrenme tekniklerinin uygulanmasını zorlaştırdığı anlaşılmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Araştırma ve Tecrübe Aktarımı* alt temalarında yeterlikleri

olduğu, *Aktif Katılım* alt temasında yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu, *Öğrenci Profili* alt temasında ise yetersizliğinin olduğu tespit edilmiştir. Programda, Uzmanlık Alanı (Örn: Spor Pazarlaması) adındaki derslerde öğrencilere alan araştırması ödevleri verildiği ve bu derslerde takım çalışması gibi tekniklerin kullanıldığı, meslek derslerine spor insanlarının davet edildiği, bazı hocaların derslerde aktif öğrenme tekniklerini kullandığı ve programdaki meslek derslerinde öğrencilerin derslere aktif katılımının sağlanmaya çalışıldığı ancak yine de genelde derslerin teorik olarak işlendiği ve öğrencilerin derslere aktif katılım eğiliminde olmadığı görülmüştür.

Programların *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından yeterliğine ilişkin *Aktif Katılım, Araştırma, Müfredat, Öğrenci Profili, Planlama ve Tecrübe Aktarımı* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. *Aktif Katılım* alt temasında, programlardaki meslek derslerinin teorik olarak işlendiği ve öğrencilerin derslere aktif olarak yeterince dahil edilmediği anlaşılmıştır. Deneyimsel öğrenme yaklaşımında öğrenenlerin aktif katılımında bulunması arzulanmaktadır (Hawtrey, 2007: 143; Willett vd., 2019: 377). Spor Yöneticiliği meslek derslerinde öğretim elemanları, ders içeriğinde yer alan konuları farklı öğrenme-öğretme tekniklerini kullanarak öğrenenlerin aktif katılımını sağlayabilir. Öğrenenlerin aktif katılımına dayanan; yaratıcı drama, örnek olay analizi, münazara, işbirlikli öğrenme, aktif öğrenme, çevrimiçi öğrenme, tersyüz edilmiş sınıf gibi tekniklerden yararlanılabilir (Koç vd., 2010; Dane-Staples, 2013: 28-29). Dolayısıyla aktif katılıma dayanan öğrenme etkinliklerinin spor yönetimi meslek derslerinde kullanılma durumu programların sınıf içi öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir. Sınıf içi öğrenme etkinliklerine ilişkin ortaya çıkan *Araştırma* alt temasında, bazı programlardaki katılımcılar meslek ve uzmanlık alanı derslerindeki konulara ilişkin araştırma ödevleri verildiğini ve bunları derslerde hocanın rehberliğinde diğer öğrencilere sunduklarını bildirmişlerdir. Bilhassa meslek derslerinde öğrencilere, alanla ilgili yerinden bilgi toplamaya dayanan araştırma ödevleri verilmesi konunun daha kalıcı olarak öğrenilmesine katkı verebileceği gibi öğrencilerin konu ile ilgili alanda gözlem yapması ve sektördeki güncel uygulamaları takip etmesi sağlanabilir (Ünal vd., 2018: 556). Dolayısıyla alan araştırmasına dayanan ödevlerin verilmesi ve bunların derslerde sunulması programların sınıf içi öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir. *Öğrenci Profili* alt temasında, programların sınıf içi öğrenme etkinliklerine ilişkin olumsuz görüşler elde edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, öğrencilerin derslere aktif katılım noktasında isteksiz ve

yetersiz olduğuna ilişkin görüşler söz konusudur. Öğrencilerin bu tutumlarının arkasında birçok neden yatabilir. Bunlar; öğrencilerin programa bilinçli bir şekilde gelmemiş olması, farklı kariyer hedeflerinin olmaları, derslerde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin öğrencilerin seviyelerine ve profillerine göre planlanmamış olması şeklinde sıralanabilir (Kurtipek vd., 2020: 190). Sınıf içi öğrenme etkinlikleriyle ilgili olarak elde edilen *Planlama* alt temasında ise katılımcı görüşlerinden; müfredattaki meslek derslerinin içeriğinin teorik olarak anlatılmaya yönelik hazırlandığı, öğretim elemanlarının ders yükünün fazla olduğu ve öğretim elemanlarının sınıf içi öğrenme etkinliklerine yönelik hazır bulunuşluğunun düşük olduğu anlaşılmıştır. Programdaki meslek derslerine ilişkin müfredatın hazırlanırken ders içerisinde uygulanabilecek deneyime dayalı öğrenme etkinliklerinin olması literatürdeki çalışmalarda önerilmektedir (Sattler, 2018: 60-61). Programdaki akademik personelin ders yükü ile birlikte idari görevleri ile araştırma çalışmaları gibi faktörler de, derslerde farklı öğretim tekniklerini uygulamak için bir kısıt oluşturmuş olabilir. Ayrıca öğretim elemanlarının, öğrencilere deneyimleme şansı sunan öğrenme tekniklerini kullanmaya yönelik hazır bulunuşlukları da programın yeterliğini etkilemiş olabilir. Sınıf içi öğrenme etkinliklerinin yeterliğine ilişkin ortaya çıkan alt temalardan birisi de *Tecrübe Aktarımı*'dır. Bulgular incelendiğinde, bazı programların meslek derslerindeki konulara ilişkin spor insanlarını derslere davet ettiği ve öğrenciler ile sektör çalışanları arasında tecrübe aktarımının sağlamaya çalıştığı tespit edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programları; sektör çalışanları ile öğrencilerini buluşturularak rol model kişilerin kariyer yolculukları öğrenebilir, onlardan kariyer planlamalarıyla ilgili tavsiyeler alabilir ve rol model kişinin görev aldığı sektörle ilgili güncel bilgileri öğrencilerine kazandırılabilir. Bu bağlamda rol model kişilerle öğrencilerin özellikle meslek derslerinde buluşturulması sınıf içi öğrenme etkinliklerine yeni bir yön kazandırabilir. Dolayısıyla sektör çalışanları ile öğrenciler arasında tecrübe aktarımının sağlanması, programların sınıf içi öğrenme etkinlikleri bakımından yeterliğini etkileyebilir.

Araştırmanın beşinci alt problemünde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Fiziki Çevre* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Spor Yöneticiliği eğitim programlarının akademik çalışmalarını sürdürdüğü yerleşkenin fiziki çevresi öğrenme süreçlerinin deneyimlere dayandırılmasında etkili olabilir (Feilden, 2004: 83; Lidon vd., 2011: 301). Tonbul (2003: 98) yükseköğretim kurumlarını aktif öğrenme tekniklerinin

kullanılabilmesi bağlamında değerlendirdiği çalışmasında, aktif öğrenmeye uygun olarak dizayn edilmiş sınıflarda geleneksel yaklaşıma zıt olarak oturma düzeninin, öğrenme görevleri ve etkileşim türüne bağlı olarak değişkenlik gösterebildiğini söylemektedir. Güney ve Al-Şensoy (2012: 2337) ise üniversitelerin öğrenme alanlarını tasarlarırken bütüncül ve sistemik bir yaklaşım sergilenmesini, bunu yaparken de öğrenme yaklaşımlarının dikkate alınmasını önermektedir. Öğrenenlerin, ders dışı öğrenme etkinliklerine aktif olarak katılabilmeleri ve söz konusu aktivitelerin arzu edilen düzeyde gerçekleştirilebilmeleri için yerleşke içerisinde; bilimsel toplantı alanları, spor tesisleri, atölyeler gibi fiziki şartların nitelik ve nicel olarak planlanması gerektiği söylenebilir (Braunstein-Minkove ve Deluca, 2015: 20; Casper ve Pfahl, 2015: 32; Garrett, 2014; West, 2010: 83-84). Dolayısıyla değerlendirilen Spor Yöneticiliği Programlarının bulunduğu yerleşkelerin fiziki çevresi programların deneyimlere dayalı öğrenme etkinliklerini gerçekleştirebilme durumlarını etkileyebilir.

Fiziki Çevre bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Çukurova, Kırıkkale ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki programlar “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Ordu, Sakaya Uygulamalı Bilimler ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Bu bulgular; programların, deneyimlere dayanan öğrenme etkinliklerinin uygulanabilmesine yönelik bazı şartları kısmen de olsa sağlayabildiği şeklinde yorumlanabilir. Spor Yöneticiliği Programları Spor Bilimleri Fakülteleri ya da Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesinde akademik faaliyetlerini sürdürmektedir. Söz konusu akademik birimler genellikle üniversitelerin ana yerleşkelerinde konumlandırılmış ve müstakil tesislerinde hizmet vermektedir. Değerlendirmeye alınan akademik birimlerin içerisinde, spor organizasyonlarının gerçekleştirilebileceği spor tesisleri, bilimsel etkinlikler düzenlenebilecek konferans salonu, etkinliklerin planlanabileceği toplantı odaları gibi fiziki imkanlar bulunabilir. Diğer taraftan meslek derslerinin işlendiği derslikler de belirli şartları sağlamış olabilir. Dolayısıyla programların mevcut fiziki şartları, öğrencilerin spor yöneticiliği alanında edindikleri teorik bilgileri pratiğe dökmelerine, başka bir deyişle deneyimlemelerine imkân tanıyabilir.

Fiziki Çevre bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre; Ankara, Çukurova, Gaziantep ve Manisa Celal Bayar Üniversitelerindeki programların yeterliklerinin daha fazla, Atatürk, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarına yetersizliklerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Uygulama Alanları* alt temasında yeterlikleri, *Coğrafi Konum* ve *Sınıf Düzeni* alt temalarında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programın bulunduğu yerleşkenin spor yöneticiliği alanında uygulama yapılabilecek bazı standartları sağladığı, fiziki imkanların öğrencilerin yaşayarak öğrenmesine uygun olduğu ve programın kullanabileceği bilimsel etkinlik alanları (Konferans salonu, toplantı odası vb.) mevcut olduğu, programın Ankara ilinde bulunması nedeniyle spor örgütlerine yakın olduğu fakat yerleşkenin şehir merkezine uzak olmasının ulaşım sorunlarına yol açtığı, programda kullanılan dersliklerin aktif öğrenme yöntemlerinin kullanılması için uygun özelliklerde olmadığı fakat bir adet “U” düzeni sağlanabilen hareketli bir dersliğin bulunduğu tespit edilmiştir.

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf düzeni* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Uygulama Alanları* alt temasında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki dersliklerde uygulamalı etkinliklerin yapılabileceği alanların olduğu fakat standart ve sabit sıra düzeni nedeniyle esnek bir düzenin olmadığı; spor tesisi, konferans salonu gibi uygulama alanların da öğrencilerin mesleki uygulama yapabilmesi bakımından yetersizliklere sahip olduğu anlaşılmıştır.

Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Coğrafi Konum* alt temasında yeterlikleri, *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programın coğrafi konum olarak şehir merkezine yakın ve ulaşımın kolay olduğu, programda bilimsel toplantı alanlarının mevcut olduğu ancak kapasite ve genişlik olarak yetersiz olduğu, spor tesislerinin yöneticilik uygulamaları bakımından nitelik ve nicelik olarak yeterli olduğu, sınıflardaki oturma düzenininse standart sabit sıralar olmasına rağmen aktif katılıma dayanan ders etkinlikleri için imkan tanıyabildiği anlaşılmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Düzeni* alt temasında yeterlikleri, *Uygulama Alanları* alt temasındaysa yeterlik

ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki dersliklerin oturma düzeninin esnetilebilir olduğu ve programın bulunduğu yerleşkede mesleki etkinlikler için konferans salonunun var olduğu ve yeterli özelliklere sahip olduğu buna karşın spor tesislerinin yetersiz olduğu anlaşılmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Coğrafi Konum* alt temasında yeterliği, *Uygulama Alanları* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Sınıf Düzeni* alt temasında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programın bulunduğu konumun spor örgütlerine yakın olduğu, sınıf dışı açık alan etkinlikleri için yerleşkenin yeterli olduğu ancak dersliklerin aktif öğrenme için uygun olmadığı anlaşılmıştır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında yeterlik ve yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki dersliklerin kapasite ve alan olarak büyük olmasına karşın sabit sıra düzeni sebebiyle aktif öğrenme için yeterli olmadığı, programdaki spor tesislerinin nicelik ve nitelik olarak yeterli olduğu fakat uygulama alanlarının planlanırken spor yöneticiliği program ihtiyaçlarının (Konferans salonu vb.) gözötenmediği anlaşılmaktadır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Coğrafi Konum* alt temasında yeterliği, *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programın İstanbul'a yakın olmasının, spor yöneticileri ile öğrencileri buluşturmada ve spor örgütlerin teknik ziyaretler yapma noktasında bir avantaj oluşturduğu, programdaki dersliklerin aktif öğrenme etkinliklerinin uygulanabilmesi için uygun düzene sahip olmadığı, programda konferans salonu, atölye çalışmalarının yapılabileceği çalışma odaları gibi alanların yetersiz olduğu, tesislerinin ve alanların fonksiyonel olmadığı ve dolayısıyla öğrencilerin deneyimleme yapması açısından yetersizliklerin olduğu tespit edilmiştir.

Programların *Fiziki Çevre* bakımından yeterliğine ilişkin; *Coğrafi Konum*, *Sınıf Düzeni* ve *Uygulama Alanları* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Spor Yöneticiliği Programlarının fiziki çevre bakımından yeterliğine ilişkin *Coğrafi Konum* alt temasına ilişkin olarak programların bulunduğu yerleşkenin şehir ve ülke içerisindeki konumu, spor örgütleri ve spor yöneticileri ile irtibat kurulması ve iş birliklerinin geliştirilebilmesi açısından önemli fırsatlar sunabilir. Literatürdeki

çalışmalar da üniversitelerin spor sektörüne yakınlığının iş birliği açısından önemli bir özellik olduğuna işaret etmektedir (Laursen vd., 2011; Fuentes ve Dutre'nit, 2014: 329). Dolayısıyla Spor Yöneticiliği Programlarının coğrafi konumu spor örgütleri ile etkileşimi sağlayabilecek bir noktada olması programların fiziki çevre bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir. Fiziki çevre bakımından programların yeterliği ile ilgili ortaya çıkan alt temalardan birisi de *Sınıf Düzeni* ile ilgilidir. Eğitim ortamı öğrencilerin öğrenme tutumlarını etkileyebilmektedir. Ayrıca derslikler, eğitim felsefesinin yansıtılmasında önemli bir değişken olarak değerlendirilmekte ve öğrenme, sınıfların tasarlanma durumundan etkilenebilmektedir. Bilhassa aktif öğrenme tekniklerinin uygulanabilmesi için sınıf tasarımının öğretim yöntem ve tekniklerine uygun dönüştürülebilir olması gerektiği bilinmektedir (Park ve Choi, 2014: 768-769). Araştırma bulguları incelendiğinde programların neredeyse tamamının sınıf düzeni açısından yetersizlikleri olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, deneyimlere dayanan sınıf içi öğrenme etkinliklerine uygun olarak dersliklerin planlanması ve özellikle spor yöneticiliği meslek derslerinde farklı öğretim tekniklerinin uygulanabilmesine imkân verecek esnekliği sunması sağlanmalıdır. Bu bakımdan değerlendirmeye alınan programlardaki sınıfların mevcut düzeni programların fiziki çevre bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir. Programların fiziki çevre bakımından yeterliğine ilişkin belirginleşen bir başka alt tema ise *Uygulama Alanı*'dır. Spor Yöneticiliği Programlarının içinde bulunduğu yerleşke ve binalar, meslek derslerinde verilen teorik ve pratik bilgilerin uygulamaya dökülerek kalıcılığının sağlanması ve öğrenenlere beceri geliştirme fırsatları sunması bakımından belirleyici olduğu söylenebilir (Braunstein-Minkove ve Deluca, 2015: 20; Casper ve Pfahl, 2015: 32; Garrett, 2014; West, 2010: 83-84). Dolayısıyla programlar; öğrencilerin spor organizasyonu düzenleyebileceği spor tesislerine, düzenlenecek spor organizasyonlarının planlanmasında kullanılacak toplantı/çalışma odalarına, spor yönetimi alanında bilimsel toplantıların yapılabileceği konferans salonlarına ve bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kullanılacak teknik donanıma sahip olması programların fiziki çevre bakımından yeterliğini etkileyebilir.

Araştırmanın altıncı alt probleminde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Spor yöneticisi adaylarının; sektörü yakından tanınması, gözlem yapması, aktif katılıma dayanan deneyimler kazanması ve bunları becerilere dönüştürebilmesi açısından, programın

öğrencileri spor örgütlerine ve spor organizasyonlarına yönlendirmesi gerekmektedir (Hardin vd., 2013: 50; Braunstein-Minkove ve Deluca, 2015: 20). Sağlanacak rehberlik hizmetleri ile programlar, öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik mezuniyet sonrası istihdam edilmesine de katkı sağlayabilir (Eratlı-Şirin ve Şahin, 2020: 7). Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Programlarında, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda mesleki beceri ve yeterliklerini geliştirebilecek rehberlik hizmetlerinin sistematik olarak yapılması gerektiği söylenebilir (Bennett vd., 2003: 68). Bu sayede programların deneyimsel öğrenme bakımından yeterliğine katkı sağlanabilir.

Rehberlik Hizmetleri bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Gaziantep Üniversitesindeki Spor Yöneticiliği Programı “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Muğla Sıtkı Koçman, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlar “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Spor Yöneticiliği Programları, Spor Bilimleri Fakülteleri ya da Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları bünyesi bulunmakta olup, bağlı oldukları akademik birimlerin ya da programdaki öğretim elemanlarının spor sektörüyle iş birlikleri olmuş olabilir. Diğer taraftan üniversitelerdeki akademik programlar, sınıf danışmanlıkları vasıtasıyla öğrencilerine; spor etkinliklerine ve örgütlerine yönlendirme ve kariyer fırsatlarına ilişkin bilgilendirme yapma hizmeti sunulabilmektedir. Dolayısıyla araştırmaya dahil edilen programlar, öğrencilerine belirli bir seviyede rehberlik hizmeti sunmuş olabilir. Ancak bulgulardan anlaşılan; programların neredeyse tamamının yeterli düzeyde rehberlik hizmeti sunmadığıdır. Bu durum, akademik personelin iş yükünün fazla olmasından, programlarda rehberlik birimlerinin bulunmamasından, programın spor sektörü ile iş birliklerinin yeterince olmamasından ve şehrin spor profili ile öğrencilerin profilinden kaynaklanabilir.

Rehberlik Hizmetleri bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre araştırmaya dahil edilen tüm programların (Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler) yetersizliklerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İletişim* alt temasında yeterlikleri, *Yönlendirme* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Danışmanlık*, *İnsan Kaynakları*, *Kariyer Planlaması* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda öğrenci ile

iletişime açık bir kurum kültürü olduğu ve öğrencilerin spor temalı etkinliklerde gönüllü olarak yer alabilmesi için yönlendirildiği ancak bunun yeterli düzeyde olmadığı, öğrencilere oryantasyon noktasında yeterli bilgilendirme yapılmadığı, programdaki öğretim elemanı sayısının yetersiz ve öğrenci sayısının fazla olmasının rehberlik hizmetlerini olumsuz etkilediği ve öğrencilere bir kariyer planlaması yapılmadığı görülmüştür.

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Oryantasyon* alt temasında yeterlikleri, *Yönlendirme* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Danışmanlık*, *Kariyer Planlaması* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programın, yeni yerleşen öğrencilere oryantasyon eğitimi verdiği, öğrencileri staj eğitimi ve kongre etkinliklerine yönlendikleri, yine talepkar öğrencileri birebirde sektöre yönlendirme gayretinde oldukları fakat bunların sistemli olarak yapılmadığı, sınıf danışmanlıklarının yetersiz kaldığı bunda da danışmanların yoğun olmasının etkili olduğu ve öğrencilerin hedefleri doğrultusunda bir kariyer planlama hizmeti sunulmadığı görülmüştür.

Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İletişim*, *Oryantasyon* alt temalarında yeterlikleri, *Yönlendirme* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *İstihdam*, *Kariyer Planlaması* ve *Öğrenci Profili* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki öğretim üyeleri ve program yöneticilerinin öğrencilerle iletişime açık olduğu, programa yeni kayıt yaptıran öğrenciler için oryantasyon eğitimi yapıldığı, öğrencilerin sektörden gelen istihdam talepleri doğrultusunda yönlendirildiği fakat genel olarak öğrencilerin spor sektörüne yönlendirmede programın yetersiz olduğu, programın genel bir rehberlik çalışmasının olmadığı ve öğrencilere kariyer planlaması yapılmadığı, öğrencilerin de istihdam kaygıları nedeniyle Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği alanına yönlendiği anlaşılmıştır.

Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İletişim*, *Oryantasyon* alt temalarında yeterlikleri, *Yönlendirme* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Kariyer Planlaması* ve *Öğrenci Profili* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki öğretim elemanlarının öğrencilerle iletişime açık olduğu ve onlara birebirde bilgilendirme yaptıkları, programa yeni kayıt yaptıran öğrencilere oryantasyon eğitimi verildiği, spor sektörüne yönlendirme yapılmaya çalışıldığı fakat bunda yetersiz kalındığı, program öğrencileri

için kariyer planlaması hizmeti verilmediği, öğrencilerin daha çok Beden Eğitimi Öğretmeni olmak istemeleri nedeniyle mevcut rehberlik hizmetlerinden verim alınamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Yönlendirme* alt temasında yeterlikleri, *Danışmanlık* ve *Kariyer Planlaması* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programdaki öğretim elemanlarının öğrencileri birebirde spor sektörüne ve bilimsel etkinliklere yönlendirildiği, sınıf danışmanlıklarının ders kayıtları ile sınırlı olduğu, programın rehberlik hizmetinin bulunmadığı, kariyer planlaması yapılmadığı ve öğrencilerin istihdam kaygıları nedeniyle farklı alanlara yönlendiği görüşmüştür.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İletişim* ve *Oryantasyon* alt temalarında yeterlikleri, *Yönlendirme* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Danışmanlık*, *Kariyer Planlaması* ve *Planlama* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda öğretim elemanlarının öğrencilere birebirde kariyer fırsatları noktasında yardımcı olduğu, yeni öğrencilere oryantasyon eğitimi yapıldığı, öğrencilerin spor sektörüne talepleri doğrultusunda yönlendirildiği fakat bunun tavsiye boyutunda olduğu ve sistemli bir şekilde olmadığı, sınıf danışmanlıklarının ders kayıtları ile sınırlı kaldığı, öğrencilere programın bir kariyer planlaması hizmeti sunmadığı, öğrenci sayısının fazla olmasının rehberlik hizmeti verilmesini olumsuz etkilediği ve öğrencilerin Beden Eğitimi Öğretmeni olma şansına sahip olmalarının spor yönetimi alanında kariyer düşünmelerini engellediği anlaşılmıştır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Yönlendirme* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *İnsan Kaynakları*, *İstihdam* ve *Öğrenci Profili* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda, uzmanlık alanı derslerine giren öğretim üyelerinin öğrencileri spor etkinliklerinde gönüllü olarak çalışması için yönlendirdiği, program öğretim elemanlarının öğrencileri spor sektörüne (gönüllü çalışma, araştırma, staj vb.) yönlendirdiği ancak sektöre yönlendirmelerin öğrenci çabalarına bağlı olduğu, spor kulüplerine yönlendirmenin yetersiz olduğu ve yönlendirmelerin daha çok tavsiye içerikli olduğu, öğretim elemanlarının ders yükünün fazla olması ve öğrencilerin de programı genelde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olmak amacıyla tercih etmesinin rehberlik hizmetlerinin planlanmasındaki engeller olduğu anlaşılmıştır.

Programların *Rehberlik Hizmetleri* bakımından yeterliğine ilişkin *Danışmanlık, İletişim, İnsan Kaynakları, İstihdam, Kariyer Planlaması, Oryantasyon, Öğrenci Profili, Planlama ve Yönlendirme* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Üniversitelerdeki akademik programlarda her bir sınıf için öğrenci danışmanlığı sistemi bulunmaktadır ve öğrenci danışmanları öğretim elemanı olmak zorundadır. Danışmanların görevleri; öğrencilerin mesleki olarak yönlendirmek, onlara rehberlik etmek, üniversite, fakülte/okul ve bölüm/program olanakları hakkında bilgilendirmek gibi birçok görevi bulunmaktadır (Köser ve Mercanlıoğlu, 2010: 30). Araştırma bulguları incelendiğinde; katılımcılar, sınıf/öğrenci danışmanlıklarının ders kayıt işlemleri ile sınırlı kaldığına dikkat çekmişlerdir. Bu sebeple değerlendirmeye alınan programlardaki danışmanların öğrenci ile etkileşim düzeyleri programların rehberlik hizmetleri bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir. Araştırmada rehberlik hizmetlerine ilişkin elde edilen bir başka alt tema ise *İletişim*'dir. Araştırma bulguları incelendiğinde, öğretim elemanlarının birebirde öğrencilerle iletişime açık olduğu ve öğrencileri yönlendirdikleri anlaşılmaktadır. Bu durum, Spor Bilimleri Fakülteleri ya da Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki örgüt kültüründen kaynaklanabilir (Doğan, 2014: 207). Dolayısıyla öğretim elemanlarının bireysel olarak öğrenci ile iletişime açık olması rehberlik hizmetlerinin yeterliğini etkilemiş olabilir. *İnsan Kaynakları* alt temasında ise araştırma bulgularından anlaşılan öğretim elemanlarının iş yoğunluğu nedeniyle arzu edilen düzeyde rehberlik yapamamasıdır. Rehberlik hizmetlerine ilişkin *İstihdam* alt temasındaki bulgular incelendiğindeyse, spor yönetimi alanında yaşanan istihdam sorunları olduğu ve öğrencilerin formasyon imkânı sebebiyle Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olma arzusunda oldukları görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir (Kurtipek, 2020: 190-192; Taşmektepligil vd., 2009: 115; Yıldız vd., 2008: 9). Dolayısıyla spor yönetimi alanındaki mevcut istihdam sorunları programların yeterinde rehberlik hizmeti sunmasını etkilemiş olabilir. Değerlendirmeye alınan programlardaki rehberlik hizmetlerine ilişkin ortaya çıkan *Kariyer Planlaması* alt temasındaki bulgulara bakıldığında, programların öğrencilere bir kariyer planlaması sunmadığı anlaşılmaktadır. Kariyer planlaması, öğrencilerin iş dünyasına girmesi ve devam ettirmesine yönelik bir süreçtir. Bu süreçte bireyin, motivasyonuna göre ilerleme sağlayabileceği söylenebilir (İstanbul-Dinçer vd., 2013: 44). Bu nedenle öğrencilerin kariyer planlarına yönelik içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarının olması istihdam sürecini kolaylaştırabilir. Programlar; öğrencilerin kişisel özellikleri ile

birlikte sektörel fırsatları beraber değerlendirerek onlara bir kariyer planı sunabilir (Ardahan, 2010: 710; Chen vd., 2013: 136). Rehberlik hizmetleri ana temasına ilişkin elde edilen alt temalardan biri de *Oryantasyon*'dur. Üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri programa, yerleşkeye ve kente uyum sağlaması ve var olan öğrenme fırsatlarını keşfetmesi için yapılan oryantasyon eğitimleri program çıktılarına varılması açısından önemli olabilir (Özkan ve Yılmaz, 2010: 153). *Öğrenci Profili* alt temasında ise programa yerleşen öğrencilerin büyük çoğunluğunun spor yönetimi alanında çalışmaktan ziyade farklı hedefleri olduğu ve bu nedenle yapılan rehberlik çalışmalarında başarılı olunamadığı anlaşılmaktadır. Rehberlik hizmetlerine ilişkin *Planlama* alt temasında ise, programlardaki öğrenci sayısının fazla olmasının rehberlik hizmetlerinin verilmesinde sorunlara sebep olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda Kurtipek vd. (2020: 187) çalışmalarında, Türkiye'deki Spor Yöneticiliği bölüm sayısının ve buna bağlı olarak öğrenci sayılarının da fazla olmasının programlar için bir tehdit oluşturduğunu değerlendirmişlerdir. Son olarak *Yönlendirme* alt temasına ilişkin bulgular incelendiğinde, programların öğrencileri spor örgütlerine ve organizasyonlarına yönlendirme gayreti içerisinde olduğu ancak bunların öğretim elemanları tarafından birebirde yapıldığı ve daha çok tavsiyelerle sınırlı kaldığı, süreklilik arz etmediği görülmüştür. Oysaki literatürdeki çalışmalar öğrencilerin spor alanına yönlendirilmesinin istihdamı artırabileceğini göstermektedir (Dees ve Hall, 2012: 71; Taşmektepligil vd., 2009: 115). Bu bağlamda öğrencilerin spor sektörüne planlı bir şekilde yönlendirilmesi programların rehberlik hizmetleri bakımından yeterliğini etkilemiş olabilir.

Araştırmanın yedinci alt probleminde, Spor Yöneticiliği Programlarının *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Deneyimsel öğrenme etkinlikleri öğrenme çıktılarına erişilmesi bakımından hem programlara hem de öğrenenlere fırsatlar sunmaktadır (Williams ve Colles 2009; Willett vd., 2019: 377; Yiamouyiannis vd., 2013). Deneyimsel öğrenme yaklaşımına dayalı öğrenme etkinlikleri, içsel öğrenme memnuniyetini ve ders materyallerinin daha iyi anlaşılmasını ve kalıcılığını arttırmakta, öğrencilerin sürekli öğrenen olma arzusunu ve yeteneğini, kişiler arası iletişimi, problem çözme, analitik ve eleştirel düşünme yetenek ve becerilerini geliştirmektedir (Brickner ve Etter, 2008: 87). Eyler (2009: 24) ile Pierson ve Troppe (2010: 12-14) deneyimsel öğrenme yöntemleriyle edilen öğrenme çıktılarının kalıcılığının daha yüksek olduğunu bildirmektedirler. Yine

Cunningham vd. (2005: 52) staj eğitimine katılan lisans öğrencilerinin mesleki kariyerlerinde daha başarılı olduklarını tespit etmiştir. Straughan vd. (2018: 123) ise yaptıkları nitel bir araştırmada spor organizasyonunda görev alan öğrencilerin deneyimleri ve süreçleri yansıtmaya seviyelerini değerlendirmek amacıyla odak grup görüşmesi yapmışlar; sonuç olarak katılımcıların kişi ve grup yönetimi ile sosyoduygusal becerilerine yönelik artan farkındalıklar sergilediklerini gözlemlemişler ve öğrencilerin daha derin bir kavrayış gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Parlar ve Çon (2020: 3621) öğrenme stilleri ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalıştığı araştırmalarında, “Yerleştirme” ve “Ayrışma” öğrenme stiline sahip olan Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin daha fazla yaratıcı özellikler sergilediğini ve öğrencilerin bilgiyi deneyime dönüştürme puanları arttıkça yaratıcı kişilik özelliklerinin de arttığını tespit etmiştir. Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Programlarında gerçekleştirilen deneyimsel öğrenmeye dayalı etkinlikler, öğretilerin kalıcılığını artırabilir, öğrencilerin deneyim kazanmasını sağlayabilir, mesleki becerileri geliştirebilir, yaratıcılık gibi kişisel özelliklerinin gelişmesini sağlayabilir. Ayrıca söz konusu bu değişimler, programlardaki deneyimsel öğrenme faaliyetlerinin birer çıktısı olarak değerlendirilebilir.

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nicel bölümündeki bulgulara göre; Atatürk, Kırıkkale, Muğla Muğla Sıtkı Koçman ve Ordu Üniversitesindeki programlar “Yeterli” düzeydeyken Ankara, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarsa “Kısmen Yeterli” düzeydedir. Spor Yöneticiliği Programlarının; spor sektörü ile iş birliği, staj eğitimi, sınıf içi ve dışı öğrenme etkinlikleri, rehberlik hizmetleri ve fiziki çevresi öğrencilerin kişisel özelliklerini ve mesleki becerilerini geliştirmiş olabilir. Nitekim literatürdeki birçok çalışmada, deneyimlere dayanan öğrenme faaliyetlerinin öğrenme çıktılarına varılması açısından etkili olduğunu bildirilmektedir. Değerlendirmeye alınan programlarda; öğrenciler, aldıkları teorik bilgileri tam ya da kısmi olarak deneyimleme fırsatlarını elde etmiş olabilirler. Bulgular incelendiğinde, programların çoğu deneyimsel öğrenme çıktısı bakımından kısmen yeterli düzeydedir. Bu sonuç, programların öğrencilerine deneyimlere dayanan öğrenme fırsatlarını kısmen de olsa sunduğu fakat tam olarak yeterliği sağlayamadığı şeklinde de yorumlanabilir. Literatürde yapılan çalışmalarda da bu yorumu

destekleyen sonuçlara rastlanmaktadır. Kandaz-Gelen (2016: 150-152) Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programını değerlendirdiği doktora tez çalışmasında, programın deneysel öğrenmenin farkında olduğu fakat bunu uygulamakta sıkıntılar çektiğini tespit etmiştir. Yine Kurtipek vd. (2020: 190) Gazi Üniversitesi Spor Yöneticiliği Programının SWOT analizi tekniği ile incelemiş ve uygulamalı ders sayısının az olmasının programın zayıf yönlerinden olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda programların deneyimlere dayanan öğrenme etkinliklerini kullanım durumları öğrenme çıktılarının yeterliğini etkilemiş olabilir.

Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından programların yeterliğine ilişkin araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgulara göre tüm programların (Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Sakarya Uygulamalı Bilimler) yetersizliklerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam* alt temasında yeterlikleri, *Kazanım* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Staj Eğitimi* alt temasında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda; alan deneyimini yaşayabilen ve staj eğitimini verimli kullanan öğrencilerin mezuniyet sonrası spor yönetimi alanında iş bulabildiği, programın sporda rol modellerle öğrencileri buluşturmasının istihdam şansını arttırdığı, programdaki pozitif örgüt iklimi, öğrencilere verilen alan araştırması ödevleri ve proje çalışmalarının öğrenenlere beceri kazanımı sağladığı buna karşın öğrencilerin programdan yeterince uygulama becerisi ve deneyim kazanmadan mezun oldukları, staj eğitiminin de pratikte bir öğrenme sağlayamadığı anlaşılmıştır.

Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *Kazanım* ve *Staj Eğitimi* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Öğrenci Profili* alt temalarında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda, spor kulüplerinde staj yapan öğrencilerin öğrenme deneyimi yaşadığı, öğrencilere verilen alan araştırmalarının ve topluluk önünde sunum yapmalarının onlara özgüven kazandırdığı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde yapılan stajın verimli olmadığı ve beceri kazanımı sağlayamadığı, teorik olarak işlenen derslerdeki öğretinin kalıcı olmadığı, staj eğitimi çıktılarının sembolik olarak ölçüldüğü, müfredatta uzmanlık alanı seçimi olmamasının mesleki öğrenmeyi azalttığı, öğrencilerin genelinin bölüme spor yöneticisi olmak amacıyla gelmemesi nedeniyle mesleki beceri kazanmada yetersiz kaldıkları görülmüştür.

Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam* alt temasında yeterlikleri, *Kazanım ve Staj Eğitimi* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Öğrenci Profili* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda; staj deneyiminin spor sektöründeki istihdamı artırdığı, kendini uygulama bağlamında geliştiren öğrencilerin spor sektöründe çalışabildiği ve uygulama odaklı derslerin istihdam oranını artırdığı, staj eğitimi ve staj projeleri, spor organizasyonlarına katılım ile alan çalışmalarının öğrencilere deneyim kazandırdığı ve uygulama içerikli derslerin öğrencilerin mesleki motivasyonlarını artırdığı buna karşın programın öğrencilere yeteri kadar uygulama becerisi kazandıramadığı, bunda öğrencilerin programda beden eğitimi öğretmeni olmak amacıyla gelmesinin de etkisi olduğu ve öğrencilerin sorumluluk almaktan kaçındığı, staj eğitiminin de planlama ve spor işyerleri kaynaklı sebeplerden dolayı yeterli düzeyde öğrenme sağlayamadığı görülmüştür.

Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam ve Kazanım* alt temalarında yeterlik ve yetersizliklerinin olduğu, *Öğrenci Profili* alt temasında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda, spor sektöründe deneyim yaşayan öğrencilerin becerilerini geliştirebildiği, spor organizasyonlarına katılımın öğrenme sağlayabildiği, yerel yönetimlerle iş birliğinin öğrencilere deneyim kazanımı olarak yansıdığı, spor kulüplerinde çalışmanın beceri öğrenimi sağladığı buna karşın öğrencilerin bir spor organizasyonunu pratiğe dökmeye kaygı duydukları, alan deneyimi konusundaki eksikler nedeniyle beceri öğreniminin düşük olduğu, öğrencilerin istihdam kaygıları nedeniyle beden eğitimi öğretmeni olmak istedikleri, bunun da spor yönetim becerilerini öğrenmede motivasyon düşüklüğüne sebebiyet verdiği, öğrencilerin deneyim kazanma noktasında öz farkındalıkları ve hazır bulunuşluklarının düşük olduğu görülmüştür.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam* alt temasında yeterliği, *Kazanım* alt temasında yeterlikleri ve yetersizlikleri, *Müfredat, Öğrenci Profili ve Staj Eğitimi* alt temasında ise yetersizlikleri olduğu tespit edilmiştir. Programda sektöre yönlendirilen öğrencilerin istihdam şansı bulunduğu, spor insanları ile öğrencilerin buluşturulmasının öğrenme sağladığı, ders dışı alan etkinliklerinin yöneticilik becerilerini geliştirdiği, deneyim elde eden öğrencilerin kendi yeteneklerini fark ettikleri, buna karşın programın yeterince öğrenme becerisi kazandıramadığı, müfredattaki bazı ders içeriklerinin

sektörde karşılığı olmadığı, alan çalışmasına yönelik derslerin az olduğu ve müfredatta verilen spor branşı derslerinin yönetim boyutunun aktarılmadığı, staj eğitiminden verim alınamadığı ve öğrencilerin programa spor yönetimi dışında farklı alanlarda çalışmak amacıyla gelmesinin öğrenme çıktılarını etkilediği anlaşılmıştır.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam* alt temasında yeterlikleri olduğu; *Kazanım*, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda, sporun içinde yer alan öğrencilerin yöneticilik becerilerini geliştirdiği ve staj eğitimini iyi değerlendiren öğrencilerin istihdam şansının arttığı, program mezunlarının sektör beklentilerine cevap verebilecek becerilerle mezun olmadığı, öğrencilerin mesleki beceri kazanımı noktasında isteksiz ve duyarsız olduğu, staj eğitimininse beklenen öğrenme deneyiminin kazanılmadığı anlaşılmaktadır.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Programının *İstihdam* alt temalarında yeterlikleri, *Kazanım* alt temasında yeterlik ve yetersizlikleri, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Programda; spor etkinliklerine gönüllü katılımın mesleki gelişim sağladığı, öğrencilerin yaptığı araştırma sunumlarının kişisel özellikleri geliştirdiği, uygulamalı derslerin öğrenmede kalıcılığı artırdığı, spor yönetimi uzmanlık dersinin olması öğrencilerin motivasyonunu artırdığı, meslek derslerinin uygulamalı olarak işlenmesi öğrenmeyi artırdığı buna karşın teorik olarak işlenen meslek derslerinde öğretilerin kalıcı olmadığı, programda uygulama becerisi öğretiminde eksikliklerin olduğu, programı tercih eden öğrencilerin hazır bulunuşluklarının yüksek olması halinde spor sektöründe pozisyon bulabildiği ancak programa gelen öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun programa olan motivasyonunun düşük olduğu ve beceri kazanımı konusunda isteksiz olduğu, programda deneyimlere dayanan öğrenme etkinliklerinin uygulama konusunda bir çaba olduğu fakat bunun yetersiz kaldığı, programın sektör ihtiyaçlarını karşılama durumunun belirsiz olduğu ve Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerindeki stajların verimsiz olduğu görülmüştür.

Programların *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından yeterliğine ilişkin *İstihdam*, *Kazanım*, *Müfredat*, *Öğrenci Profili* ve *Staj Eğitimi* alt temalarında bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelediğinde deneyimsel öğrenme çıktısı temasında en fazla dikkat çeken alt tema *Kazanım*'dir. Spor Yöneticiliği Programlarının amacı, spor sektörüne ihtiyaç duyulan becerilerle donatılmış insan

kaynaklarını yetiştirmektedir. Bu amaç, Spor Yöneticiliği Programlarını akredite eden kurumların değerlendirme ilkelerinden de anlaşılmaktadır. Diğer taraftan literatürdeki çalışmalar deneyimlere dayanan öğrenme etkinliklerinin; öğrenmede kalıcılığı sağladığı, kişisel özelliklerin gelişiminde etkili olduğu ve en önemlisi beceri geliştirme noktasında kendisini kanıtladığını göstermektedir (Parlar ve Çon, 2020: 3607; Cooper vd. 2004: 12; Cantor, 1995: 4-12). Bu sebeple Spor Yöneticiliği Programlarında yararlanılan deneyimlere dayalı her türlü öğrenme faaliyetinin öğrenme çıktılarına katkı sağlaması muhtemeldir. Araştırma bulguları incelendiğinde programların kazanımlar bakımından yeterlikleri ve yetersizliklerine dair görüşler elde edilmiştir. Katılımcı görüşlerinden anlaşılan öğrencilerin; programların sunduğu; araştırma, gözlem, gönüllülük, etkinlik yönetimi gibi alanlarda deneyimleme şansı bulabileceği ya da yerinde gözlem yapabileceği fırsatlar öğrencilere kazanım olarak yansıdığı görülmektedir. Bu bağlamda programların öğrencilere deneyimlere dayanan öğrenme fırsatları sunması deneyimsel öğrenme çıktılarına etkilemiş olabilir. Deneyimsel öğrenme çıktısı temasına ilişkin ortaya çıkan *Öğrenci Profili ve İstihdam* alt temalarındaki bulgular incelendiğinde; öğrencilerin, büyük çoğunluğunun bölüme spor yönetimi alanında çalışma arzusuyla gelmediği ve bunun bilincinde de olmadığı, programa olan aidiyetlerinin düşük olduğu, deneyimleme fırsatları konusunda sorumluluk alma eğiliminde olmadıkları ve programa daha çok beden eğitimi ve spor öğretmeni olma niyetiyle geldikleri, istihdam konusundaki kaygılarının da öğrencilerin programa ve öğrenmeye olan motivasyonlarını düşürdüğü anlaşılmaktadır. Dolayısıyla öğrenci profili ve istihdam kaynaklı sorunlar programların deneyimsel öğrenme çıktılarına etkilemiş olabilir. Araştırmada deneyimsel öğrenme çıktılarına ilişkin dikkat çeken bir başka bulgu ise *Müfredat* alt temasında ortaya çıkmıştır. Katılımcı görüşleri, spor yönetimi alanının kendi içinde uzmanlaşma gerektirdiği ve programların sektör ihtiyaçlarını karşılama durumlarının belirgin olmadığı yönündedir. Deneyimsel öğrenme çıktısına ilişkin katılımcı görüşlerinin yoğunlaştığı bir başka alt tema ise *Staj Eğitimi*'dir. Katılımcı görüşleri incelendiğinde, programlardaki staj eğitimlerinin öğrencilere arzu edilen gelişimi sağlayamadığı, bunun sebeplerinin de; öğrencilerin staj eğitimini formalite olarak algıladığı, staj işyerlerinin bir stajyer politikasının olmaması sonucu staj eğitiminin verimsiz olduğudur. Staj eğitiminin öğrenme çıktılarına katkıları ile ilgili literatür incelendiğinde, en fazla deneyimsel öğrenme fırsatı sunan öğrenme alanının staj eğitimleri olduğu değerlendirilmektedir (Sattler, 2016: 59; Jowdy vd., 2004: 215;

Brown vd., 2018: 75). Dolayısıyla programların staj eğitimine ilişkin yeterlikleri deneyimsel öğrenme çıktılarını etkilemiş olabilir.

6. SONUÇ

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel sonuçları ile bu sonuçlara göre geliştirilen öneriler yer almaktadır.

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin nicel ve nitel bulgulardan elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

6.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma birinci alt probleminde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Sektör İş Birliği bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde Çukurova, Kırıkkale ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programları “Yeterli” düzeyde olduğu; Ankara, Atatürk, Batman, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarsa “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde ise Ankara ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesindeki Spor Yöneticiliği Programının yeterliklerinin daha fazla olduğu; Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar ve Ondokuz Mayıs Üniversitelerindeki programlarsa yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma ikinci alt probleminde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde değerlendirmeye alınan tüm programların (Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Muğla Sıtkı Koçman, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler) “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde ise Ankara, Manisa Celal Bayar ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının yeterliklerinin daha fazla olduğu; Atatürk, Çukurova, Gaziantep ve Ondokuz Mayıs

Üniversitelerindeki programlarinsa yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma üçüncü alt probleminde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Staj Eğitimi bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde; Fırat, Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının “Yeterli” düzeyde olduğu Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarinsa “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümündeysede değerlendirmeye alınan tüm Spor Yöneticiliği Programlarının (Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler) yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma dördüncü alt probleminde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Sınıfiçi Öğrenme Etkinlikleri bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde; Manisa Celal Bayar ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının “Yeterli” düzeyde olduğu, Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarinsa “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümündeysede Manisa Celal Bayar ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının yeterliklerinin daha fazla olduğu, Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep ve Ondokuz Mayıs Üniversitelerindeki programlarinsa yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma beşinci alt probleminde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Fiziki Çevre bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevaplar aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde; Çukurova, Kırıkkale ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programlarının “Yeterli” düzeyde olduğu; Ankara, Atatürk, Batman, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarına “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde ise Ankara, Çukurova, Gaziantep ve Manisa Celal Bayar Üniversitelerindeki Spor Yöneticiliği Programının yeterliklerinin daha fazla olduğu; Atatürk, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarına yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma altıncı alt problemde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Rehberlik Hizmetleri bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevaplar aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde; Gaziantep Üniversitesindeki Spor Yöneticiliği Programının “Yeterli” düzeyde olduğu; Ankara, Atatürk, Batman, Çukurova, Fırat, Hatay Mustafa Kemal, Kırıkkale, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Muğla Sıtkı Koçman, Ondokuz Mayıs, Ordu ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarına “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde ise araştırmaya dahil edilen tüm programların (Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler) yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma altıncı alt problemde; “*Spor Yöneticiliği Programlarının Deneyimsel Öğrenme Çıktısı bakımından yeterliği nedir?*” sorusuna cevaplar aranmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde; Atatürk, Kırıkkale, Muğla Sıtkı Koçman ve Ordu Üniversitesindeki Spor Yöneticiliği Programlarının “Yeterli” düzeyde olduğu; Ankara, Batman, Çukurova, Fırat, Gaziantep, Hatay Mustafa Kemal, Kocaeli, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitelerindeki programlarına “Kısmen Yeterli” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın nitel bölümündeysen araştırılmaya dahil edilen tüm programların (Ankara, Atatürk, Çukurova, Gaziantep, Manisa Celal Bayar, Ondokuz Mayıs ve Sakarya Uygulamalı Bilimler) yetersizliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın nicel ve nitel sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler sunulmuştur.

6.2.1. Yükseköğretim Kuruluna İlişkin Öneriler

Araştırmanın nitel sonuçlarına göre, programlarda görev yapmakta olan akademik personelin; ders yükleri, idari görevleri ve araştırma çalışmaları nedeniyle deneyimlere dayanan sınıf içi ve sınıf dışı öğrenme etkinliklerinin hazırlanmasına, spor sektörüyle iş birliklerinin geliştirilmesine ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasına yeterince zaman ayıramadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple, programdaki öğretim elemanlarının iş yükünü azaltmak amacıyla daha fazla öğretim elemanı istihdamının sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması önerilmektedir.

Araştırmanın nitel sonuçlarına göre, programlarda farklı süre, dönem ve isimlerde uygulanmakta olan staj eğitime ilişkin, staj işyerlerinin ilgili mevzuat bağlamında (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu) öğrencilere ücret ödemesi gerekliliği nedeniyle stajyer kabul etmediği, bundan dolayı öğrencilerin arzu ettikleri kurumlarda staj eğitimini alamadıkları, program yöneticilerinin de staj işyerlerine öğrencileri yönlendirme noktasında zorluklar yaşadığı ve bu durumun program yeterliklerini etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, mevzuat kaynaklı sorunların bertaraf edilmesine ilişkin konunun muhatabı olan bakanlıklarla koordineli çalışmaların yürütülmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın nitel sonuçlarına göre, programlardaki öğrenci sayısının fazla olmasının, rehberlik hizmetleri, sınıf içi ve dışı öğrenme etkinlikleri ve staj eğitimlerinin yetersiz kalmasına sebebiyet verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple yeni açılması planlanan programların kontenjanları belirlenirken ilgili birimlerin akademik personel durumu ve fiziki çevresine ilişkin durumlarının dikkate alınması, öğrenci alımına ilişkin programların staj işyerleri ile protokoller yapma ve bilhassa spor kulüpleri ve özel spor işletmeleri ile istihdam odaklı iş birlikleri geliştirme durumlarının değerlendirilmesinin yaşanan sorunları çözebileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nitel sonuçlarına göre, Spor Yöneticiliği Programlarına yerleşen öğrencilerin genellikle Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Polis ya da Subay olma gibi programın asıl amacı dışındaki alanlara yöneldikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, öğrencilerin mezuniyet sonrası yıllarca KPSS'ye hazırlanmalarına sebebiyet vermekte, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği programı mezunlarının önünü kesmekte ve daha da önemlisi spor sektörünün ihtiyaç duyduğu kalifiye meslek elemanlarının yetişmesini de engellemektedir. Tüm bunlar ayrıca işsizlik oranının da artmasına ortam hazırlamaktadır. Spor Yöneticiliği Programlarına, gerçekten de spor yönetimi alanında kariyer yapmak isteyen öğrencilerin yerleşmesinin sağlanması amacıyla konu ile ilgili Spor Bilimleri Derneği Spor Yöneticiliği Bölüm Programları Komisyonu'ndan görüş alınarak tüm programlarca uygulanacak bir öğrenci alım yönteminin belirlenmesinin bahsedilen sorunları çözebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre ders dışı öğrenme etkinlikleri kısmen yeterli, araştırmanın nitel sonuçlarına göre ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının sınıf dışı öğrene etkinliklerini nicelik ve nitelik olarak geliştirmesine yönelik motive edici (akademik teşvik puanı, doçentlik puanı vb.) tedbirler alınmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nitel bölümünde, deneyimsel öğrenmeye dayalı öğrenme etkinliklerinin yeterince uygulanmasının önünde öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam kaygılarının bir sorun oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple Spor Yöneticiliği Programlarının kontenjanlarının düşürülmesi, yeni açılacak programlara karar verilirken programların bilhassa özel sektöre yönelik istihdam stratejilerinin var olmasına dikkat edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

6.2.2. Spor Bilimleri Fakültelerine İlişkin Öneriler

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre, değerlendirmeye alınan programların sektör iş birliği bakımından kısmen yeterli, nitel sonuçlarına göre ise yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple Spor Yöneticiliği Programlarının bağlı olduğu akademik birimlerin (Fakülte, Yüksekokul) farklı tür ve özelliklerdeki spor örgütleri ile planlı ilişkinlerin geliştirilmesi amacıyla kurumsal düzeyde iş birlikleri yapmalarının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre programların, öğrencilerin spor yönetimi becerilerini geliştirebilmesi bakımından fiziki çevre özelliklerinin kısmen yeterli,

araştırmanın nitel sonuçlarına göre ise fiziki çevre bakımından yetersizliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple Spor Yöneticiliği Programlarının bağlı olduğu akademik birimlerde (Fakülte, Yüksekokul), programın kullandığı dersliklerin hareketli, esnetilebilir, aktif öğrenme tekniklerinin uygulanabileceği, öğrencilerin birbirleri ve öğretim elemanları ile etkili şekilde etkileşime girebileceği niteliklerde olması sağlanabilir. Öğrencilerin sınıf dışı ders etkinliklerinde kullanabilecekleri bilgisayar, projeksiyon gibi teknik donanıma sahip, internet erişimi olan atölyelerin oluşturulması ve bu alanların öğrencilerin kullanımına sunulması, yerleşke içerisindeki spor tesislerinin spor branşı uygulama derslerinin dışında, Spor Yöneticiliği Programı öğrencilerinin mesleki becerilerini geliştirmek spor organizasyonlarını planlama ya da farklı projeler geliştirmede kullanılabilmelerine yönelik tedbirlerin alınmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre programların, rehberlik hizmetleri bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel sonuçları bakımındansa yetersizliklerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Spor Yöneticiliği Programlarının bağlı olduğu akademik birimlerin, sınıf danışmanlıkları haricinde bünyesindeki tüm programları kapsayacak şekilde bir rehberlik hizmetleri departmanı oluşturmasının hem öğrencilerin spor sektörü ile etkileşime girmesi hem de birim ve programların sektör iş birliğini geliştirmesi bakımından yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

6.2.3. Spor Yöneticiliği Programlarına İlişkin Öneriler

Araştırmanın nicel bölümünde değerlendirmeye alınan neredeyse tüm programların *Sektör İş Birliği* bakımından kısmen yeterli düzeyde olduğu, araştırmanın nitel bölümünde ise programların sektör iş birliği bakımından yetersizliklerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spor Yöneticiliği Programlarının spor sektöründe yer alan, kamu, özel ve gönüllü spor örgütleri ile ilişkilerini geliştirecek tedbirleri almasıyla birlikte, spor sektörünün nitelikli iş gücü ile temasa geçmesi, programın spor sektöründeki gelişimleri takip edebilmesi, öğrencilerin spor sektörüne istihdam, gönüllü çalışma ve araştırma gibi konularda yönlendirilebilmesi bakımından yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının *Sınıf Dışı Öğrenme Etkinlikleri* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Programların, meslek derslerinde teorik olarak işlenen konuların alandaki uygulamalarını gösterebilmesi ve öğrencilere, sunulan teorik bilgileri deneyimleme şansını vermesi amacıyla: programın ya da öğrencilerin sorumluluklarında; panel, seminer, konferans, sportif yarışma, turnuva gibi spor organizasyonları ile spor örgütlerine teknik ziyaretler yapılması, topluma hizmet uygulamaların yönelik proje çalışmalarının planlanmasının yeterliklerin sağlanması bakımından yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının çoğunluğunun *Sınıf İçi Öğrenme Etkinlikleri* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilhassa programdaki meslek derslerinde öğrencilerin öğrenme sürecinde aktif olabilmeleri ve öğrenmenin kalıcı olabilmesi için; örnek olay incelemesi, yaratıcı drama, canlandırma, rol modellerle etkileşim ve aktif öğrenme tekniklerinin kullanılması ve bu tekniklerin uygulanmasına ilişkin akademik personelin varsa pedagojik yetersizlikleri bunların telafi edilmesinin öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmeleri bakımından yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının çoğunluğunun *Staj Eğitimi* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Staj eğitimleri, Spor Yöneticiliği Programları için en önemli ve etkili olabilecek deneyimsel öğretiler faaliyetleri olarak bilinmektedir. Programların staj eğitimindeki yetersizlikleri; süre, zaman, denetleme, planlama ve staj işyeri kaynaklı olabilmektedir. Bu bağlamda programların staj eğitimindeki sorunlarının ortadan kaldırılması ve staj eğitimlerinin daha fazla işlevsellik kazanması için Türkiye'deki Spor Yöneticiliği Programlarında uygulanan ve rol model olacak yöntemlerin incelenmesi, stajyerlere ücret ödenmesi gibi mevzuat kaynaklı sorunları aşabilmek amacıyla spor örgütleri iş birliği anlaşmalarının yapılması, spor sektörünün genel olarak yaz döneminde hareketliliğin az olması nedeniyle staj eğitimlerinin dönem içinde tam zamanlı olarak planlanması, staj işyerlerinde öğrencilerin arzu edilen mesleki becerileri kazanabilmesi için görev tanımlarının net bir şekilde yapılması ve buna uygun işlerde görevlendirip görevlendirilmediklerinin hem işyeri amiri hem de program tarafından izlenmesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının çoğunluğunun *Fiziki Çevre* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Programların bağlı olduğu akademik birimlerle koordineli şekilde dersliklerin aktif öğrenme tekniklerine uygun olarak esnek-hareketli hale getirilmesi, konferans salonu, atölyele, toplantı odası, spor tesisleri gibi mesleki etkinliklerin planlanabileceği ya da gerçekleştirilebileceği alanların planlanması ve öğrencilerin kullanımına sunulmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının neredeyse tamamının *Rehberlik Hizmetleri* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Programların; öğrencilere, programdaki teorik ve uygulamalı öğretilerin, bilgi ve becerilerin gerçek bir simülasyonunu yaşatabilmek ve onları kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirebilmek için rehberlik çalışmalarını etkin olarak yürütmesi gerektiği söylenebilir. Bu nedenle Spor Yöneticiliği Programlarının, öğrencilerin spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev alması, spor örgütlerinde tam ya da yarı zamanlı olarak çalışabilmesi için gerekli yönlendirmeleri yapması, programa yeni yerleşen öğrencilere spor yönetimi alanındaki kariyer fırsatlarına ilişkin oryantasyon programlarının yapılması, öğrencilerin kişisel özellik ve beklentilerinin belirlenerek ilgi alanlarına göre kariyer planlamasının yapılmasının yararlı olabileceği, anılan önermelerin sınıf danışmanlıkları ya da program/akademik birim bünyesinde oluşturulabilecek rehberlik birimlerince planlanmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının çoğunluğunun *Deneyimsel Öğrenme Çıktısı* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Programlardan daha nitelikli Spor Yöneticiliğinin mezun olabilmesi, öğrencilerin mezuniyet sonrası iş dünyasına daha kolay adapte olabilmesi ve spor sektörünün beklentilerinden de öde spor sektörüne yön verebilecek insan kaynaklarının yetiştirilmesi bakımından deneyimlere dayanan öğrenme kazanımlarının sağlanmasının önemi ortadadır. Dolayısıyla programların deneyimlere dayanan öğrenme etkinliklerini planlarken aynı zamanda bu etkinliklerin çıktılarını

değerlendirmeli ve bu doğrultuda programı geliştirmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nitel bölümünde, program müfredatlarında spor yönetimi alanında uzmanlık alanı derslerinin seçilmesinin deneyimsel öğrenme etkinliklerini uygulayabilme açısından pratiklik sağladığı ve müfredatın da sektör odaklı planlanması gerektiğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bu sebeple, Spor Yöneticiliği Program müfredatlarında spor tesisleri yönetimi, fitness yönetimi, spor ve medya, spor pazarlaması ve spor organizasyonları yönetimi gibi uzmanlık alanlarının bulunması ve öğrencilerin kariyer planlamalarını bu uzmanlık alanlarına göre yapmaları, ayrıca bu uzmanlık alanlarının mezuniyet diplomasında da belirtilmesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

6.2.4. Spor Bilimleri Derneğine İlişkin Öneriler

Araştırmanın nitel bölümünde, Spor Yöneticiliği Programlarının var oluş amacının spor örgütleri tarafından doğru anlaşılmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple, Spor Yöneticiliği Programlarını temsilen Spor Bilimleri Derneği çatısı altında bulunan “SPORDEK, Spor Yöneticiliği Bölüm Programları Komisyonu” tarafından Spor Yöneticiliği mesleği ve Spor Yöneticiliği Programlarının Türkiye’deki farkındalığını artırmak amacıyla çeşitli türdeki spor örgütlerine yönelik farkındalık artırıcı faaliyetlerin yapılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın nitel bölümünde, Spor Yöneticiliği Programını tercih eden öğrencilerin neredeyse tamamının, farklı kariyer hedefleri (Öğretmen, polis vb. olmak) ile ilgilendikleri ve programdan elde edecekleri diplomayı bir araç olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye’de bulunan tüm programları kapsayacak şekilde bir öğrenci alımı yönteminin belirlenerek, Spor Yöneticiliği Programlarına gerçekten de spor yönetimi alanında kariyer yapmayı planlayan öğrencilerin yerleşmesi temin edilebilir. Bu bağlamda Spor Yöneticiliği Bölüm Programları Komisyonunun Türkiye’deki tüm Spor Yöneticiliği Programları için ortak bir öğrenci alım yöntemi belirlemesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

6.2.5. Akreditasyon Kuruluşlarına İlişkin Öneriler

Türkiye’deki Spor Yöneticiliği Programlarının akreditasyonunda Türkiye Yükseköğrenim Kurulu Kalite Komisyonu (YÖKAK) ve Spor Bilimleri Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Kurulu (SPORAK) yetkilidir. Diğer

tarafından, Spor Yöneticiliği Akreditasyon Komisyonu (COSMA) dünya genelinde Spor Yöneticiliği Programlarını akredite etmektedir. COSMA; Spor Yöneticiliği Programlarında, pratik ve deneyimlere dayanan öğrenme etkinliklerinin kullanılmasının, programların genel karakteristik özelliği olduğunu bildirmektedir. Diğer taraftan SPORAK da program değerlendirme ilkelerinde, öğrenenlerde beceri gelişimine odaklanmıştır. Ayrıca YÖKAK, Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Çerçevesi'ndeki Eğitim ve Öğretim başlığında, Aktif Öğrenme'ye ayrıca önem vermiştir. Dolayısıyla akreditasyon kurumları, beceri ve mesleki yetkinlik gelişiminde deneyimlemenin önemini ve öğrenmedeki işlevselliğini ön plana çıkardığı söylenebilir. Araştırma kapsamında, Spor Yöneticiliği Programlarındaki deneysel öğrenme etkinlikleri bütüncül bir şekilde ele alınmaya çalışılmış ve araştırmanın nicel bölümünde; sektör iş birliği, sınıf dışı öğrenme etkinlikleri, staj eğitimi, sınıf içi öğrenme etkinlikleri, fiziki çevre, rehberlik hizmetleri ve deneysel öğrenme çıktısı boyutlarından oluşan ölçme aracı ve nicel ölçme aracındaki boyutlar üzerinden kurgulanan araştırmanın nitel bölümünde elde edilen bulgular, akreditasyon kuruluşlarının programları değerlendirme süreçlerini geliştirmesinde yararlanacağı bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

6.2.6. Spor Örgütlerine İlişkin Öneriler

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının çoğunluğunun *Sektör İş Birliği* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spor alanında eğitim veren kurumlar, spor sektörünün aktörlerinden birisidir ve bilgiyi; araştırma, üretme ve yayma misyonlarına sahip olduğu gibi en önemli fonksiyonu kalifiye insan kaynağının yetiştirilmesidir. Spor Yöneticiliği akademik programları, spor yönetimi alanında araştırmalar yapmakta ve spor sektöründe istihdam edilmek üzere spor örgütlerinin arzuladığı yeterliklere sahip iş gücünü yetiştirmektedir. Bu bağlamda spor örgütleri, Spor Yöneticiliği Programları ile iş birlikleri geliştirerek kurumsal kapasitelerini geliştirebilir, program öğrencilerinin faaliyet alanlarında gönüllü/profesyonel görev almalarını sağlayarak kalifiye iş gücünün yetişmesinde ve gelişmesinde rol oynayabilir.

Araştırmanın nicel bölümünde, değerlendirmeye alınan Spor Yöneticiliği Programlarının çoğunluğunun *Staj Eğitimi* bakımından kısmen yeterli, araştırmanın nitel bölümünde ise yetersizliklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın nitel bulgularına göre programların staj eğitimi ile alakalı yetersizliklerinden birisinin de staj işyerleri kaynaklı planlama sorunlarıdır. Program öğrencileri; sıklıkla Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri, spor federasyonları ve spor kulüplerinde staj eğitimlerini alabilmektedirler. Staj işyerleri, staj eğitimine ilişkin öğrenme sürecini, program yöneticileri ile birlikte planlayarak, staj süresinde öğrencilerin alanları ile ilgili öğrenme deneyimleri yaşaması sağlanabileceği gibi staj işyerleri stajyer öğrencilerin iş gücünden daha efektif olarak yararlanabilir. Böylelikle, staj işyeri kurumsal bir görünüm sergileyebilir.

6.2.7. Araştırmacılara İlişkin Öneriler

Araştırmada, Spor Yöneticiliği Programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımını kullanımı bakımından yeterlikleri incelenmiştir. Programların deneyimsel öğrenme bakımından yeterliklerine, programlarda görev yapan akademik personelin deneyimsel öğrenme yaklaşımına ilişkin tutumları ve bu konudaki yeterlik düzeyleri etki edebilir. Dolayısıyla Spor Yöneticiliği meslek öğretim elemanlarının deneyimsel öğrenme tekniklerini kullanımına yönelik tutumları ile programların yeterlikleri arasındaki ilişki araştırılabilir.

Spor Yöneticiliği Programlarındaki öğretim elemanlarının rehberliğinde ve öğrencilerin sorumluluğunda gerçekleştirilen deneyimlere dayalı sınıf dışı (proje, araştırma, etkinlik) ve sınıf içi (aktif öğrenme, münazara, tartışma, örnek olay incelemesi, takım çalışması vb.) öğrenme etkinlikleri ile öğrencilerin kişisel ve mesleki beceri gelişimleri arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

Spor Yöneticiliği Programlarında yararlanılan staj eğitimi, gönüllü çalışmalar, proje çalışmaları, araştırmalar, yarı/tam zamanlı iş deneyimleri, sınıf içi/dışı öğrenme etkinlikleri gibi öğrenmenin deneyimlerle gerçekleşebileceği yöntemlerin mesleki beceri geliştirmeye olan etkileri araştırılabilir.

Spor Yöneticiliği Programlarındaki meslek öğretim elemanlarının sınıf içi ders etkinliklerinde uygulanabilen aktif öğrenme, tartışma, canlandırma, örnek olay incelemesi gibi deneyimlemeye dayanan öğretim tekniklerinin kullanımına ilişkin tutumları araştırılabilir.

Spor Yöneticiliği Programlarında sadece teorik işlenen meslek dersleri ile deneyimlere ve dolayısıyla aktif katılıma dayanan öğrenme teknikleri kullanılarak

işlenen meslek derslerindeki öğrenme düzeyleri arasındaki farklılıklar deneysel çalışmalarla ölçülebilir.

Spor Yöneticiliği Programlarındaki örgütsel bağlılık, sinizm, yönetim desteği, yetki devri vb. özellikler ile programların deneyimsel öğrenme yeterlikleri arasındaki ilişki incelenebilir.

7. KAYNAKLAR

- Achen, R. M., Warren, C., Fazzari, A., Jorich, H. and Thorne, K. (2019). Evaluating graduate student out-of-class learning: the professional field trip. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 31(1), 96-107.
- Açıkgöz, K. (2001). Aktif öğrenme. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 6(1-2), 52-61
- Aktan, C. ve Gencel, U. (2010). Yüksek öğretimde akreditasyon. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 137-146.
- Ammar, S. and Wright, R. (1999). Experiential learning activities in operations management. *PERGAMON*, 6, 183-197
- Araç, I. E. ve Cihan, B. B. (2019). Spor Yöneticiliği Programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: fenomenolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.
- Araç-İlgar, E. ve Cihan, B. (2020, Nisan). Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarının Spor Yöneticiliği bölümü eğitim müfredat programını değerlendirmesi üzerine fenomenolojik bir çözümleme. Erişim 27.04.2020, https://www.researchgate.net/publication/331135322_SPOR_BILIMLERI_FAKULTESI_OGRENCILERINI_N_SAGLIKLI_YASAM_BICIMI_DAVRANISLARI_HEALTHY_LIFESTYLE_BEHAVIOURS_OF_SPORTS_SCIENCES_FACULTY_STUDENTS
- Ardahan, F. (2010). Sektör odaklı eğitim anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi Spor Yöneticiliği bölümünde okuyan ve mezun öğrencilerinin bölüm tercihi ve aldıkları eğitim ile ilgili düşüncelerinin değerlendirilmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 696-716.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 21-46.
- Argan, M. ve Katırcı, H. (2015). *Spor pazarlaması*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Aydın, A. (2007). *Eğitim psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim*. Ankara: Tek Ağaç Eylül Yayıncılık.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. and Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative science quarterly*, 36(3), 421-458.
- Baker, M. A., Robinson, J. S. and Kolb, D. A. (2012). Aligning Kolb's experiential learning theory with a comprehensive agricultural education model. *Journal of Agricultural Education*, 53(4), 1-16.
- Bakır, K. (2006). Pragmatizm ve eğitime yansımaları. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 49-68.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Asian Journal Of Social Psychology*, 2, 21- 41.
- Basım, N. ve Argan, M. (2016). *Spor yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Beaudin, B. P. and Quick, J. (1995). *Experiential learning: Theoretical underpinnings*. Fort Collins, CO: HI-CAHS.
- Bennett, G., Henson, R. K. and Drane, D. (2003). Student Experiences with Service-Learning in Sport Management. *Journal of Experiential Education*, 26(2), 61-69.

- Biçer, T. (1994). *Spor yönetimi, organizasyonu, ekonomik bir birim olarak spor işletmeleri ve uygulamadan bir örnek*. Basılmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, 36929, İstanbul.
- Bilen, M. (1996). *Plandan uygulamaya öğretim* (4. baskı). Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Bill, K. (2009). *Sport management*. Southernhay East: Learning Matters Books Inc.
- Brady, L., Mahoney, T.Q., Lovich, J.M. and Scialabba, M. (2018). Practice makes perfect: practical experiential learning in sport management. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 89(9), 32-38.
- Braunstein-Minkove, J.R. and Deluca, J.R. (2015). Effectively adapting the sport management curricula. *A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 30(2), 12-30.
- Brickner, D. R. and Etter, E. R. (2008). Strategies for promoting active learning in a principles of accounting course. *Academy of Educational Leadership Journal*, 12(2), 87-93.
- Brown, C., Willett, J., Goldfine, R. and Goldfine, B. (2018). Sport management internships: Recommendations for improving upon experiential learning. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 75-81.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Bryman, A. and Cramer, D. (1999). *Quantitative data analysis with SPSS release 8 for Windows: a guide for social scientists*. Taylor & Francis: U.S.A
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cantor, J.A. (1995). *Experiential learning in higher education-linking classroom and community*. Washington: ASHE-ERIC Higher Education Report 7.
- Carpenter, H. L. (2014). A look at experiential education in nonprofit-focused graduate degree programs. *The Journal of Nonprofit Education and Leadership*, 4(2), 114-138.
- Casper, M. and Pfahl, E.M. (2015). *Teaching sport management and natural environment*. Abington: Routledge
- Caz, Ç., Yılmaz, S., Göksel, A. G. ve Gümüşdağ, H. (2016). Spor organizasyonlarında gönüllü katılımın incelenmesi: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 9(43), 2557-2564.
- Cengiz E. (2014) Üniversite-sanayi İşbirliği Üzerine Değerlendirmeler. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(1), 1-8.
- Cengiz, R. ve Taşmektepligil, M.Y. (2016). Spor üzerine sosyolojik bir çözümleme: spor merkezleri (Samsun Örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 56(1), 220-240.
- Charlton, R. (2007). Experiential classroom learning for sport management students: preparing them for the real world. *VAHPERD Journal*, 29(2), 43-45.
- Chen, S., Adams-Blair, H. and Miller, A. (2013). Professional expectations of sport management students as related to academic curricular alignment support and preparation. *Universal Journal of Management*, 1(3), 132-137.
- Clark, R.W., Threton, M.D. and Ewing J.C. (2010). The potential of experiential learning models and practices in career and technical education & career and technical teacher education. *Journal of Career and Technical Education*, 25(2), 46-62.
- Coker, J.S. and Porter, D.J. (2015). Maximizing experiential learning for student success. *Change: The Magazine of Higher Education*. 47(1), 66-72.
- Colles, W. and Alderman, H. (eds.). (2020). *Networks and academic partnerships in international sport management*. Managing Sport Across Borders. London: Routledge

- Confort, G. (2005). *Directory of undergraduate programs in sport management*. Morgantown: Fitness information Technology.
- Cooper, P. A. (1993). Paradigm shifts in designed instruction: from behaviorism to cognitivism to constructivism. *Educational Technology*, 33(5), 12–19.
- Cooper, S. Bottomley, C. and Gordon, J. (2004). Stepping out of the classroom and up the ladder of learning: an experiential learning approach to entrepreneurship education. *Industry and Higher Education*, (18), 11-22.
- COSMA (2016, April). *Cosma Principles*. Retrieved 05.04.2020, from https://www.cosmaweb.org/uploads/2/4/9/4/24949946/cosma_principles_516.docx
- COSMA (2020, April). *An Abridged History of the NASPE-NASSM Sport Management Program Approval*. Retrieved 05.04.2020, from https://www.cosmaweb.org/uploads/2/4/9/4/24949946/abridged_history_of_naspe.pdf
- COSMA (2020, April). History. Retrieved 05.04.2020, from <https://www.cosmaweb.org/history.html>
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları-araştırma deseni*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Cuneen, J. and Parks, J. (1997). Should we serve sport management practice or sport management education? A response to Weese's perspective. *Journal of Sport Management*, 11, 125-132.
- Cunningham, G.B., Sagas, M., Dixon, M., Kent, A. and 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.
- Curtis, K. and Mahon, J. (2010). Using Extension fieldwork to incorporate experiential learning into university coursework. *Journal of Extension*, 48(2), 1-8.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlayan, H. S. (2007). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öğrenme biçimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 205307, Ankara.
- Çetin, C. (2017). *Spor iletişimi*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çevik, E. (2017). *Spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinde toplumsal duyarlılık ve katkı projesi derslerinin özgecilik benlik saygısı ve iletişim becerileri açısından değerlendirilmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, 452010, Antalya.
- Çiftçi, S. ve Mirzeoğlu, N. (2014). The research of qualifications of sport manager. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 152, 740–745.
- Çoknaz, D. (2014). Perspectives of Turkish intern and non-intern students towards sport management internship within the context of field experience. *Educational Research and Reviews*, 9(20), 904-912.
- Çoknaz, D. (2014). Perspectives of Turkish intern and nonintern students towards sport management internship within in the context of field experience. *Educational Research and Review*, 9(20), 904-912.
- Çoknaz, D. ve Bulut, D. (2013). Spor yönetiminde alan uygulaması algılar beklentiler ve sorunlar. *SSTB Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 8(3), 55–67.

- Çoknaz, D., Eroğlu, Y. ve Bulut, D. (2018). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının spor yönetimindeki alan uygulamasına bakışı. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Dergisi*, 13(1), 33–51.
- Dane-Staples, E. (2013). Constructing a sport management classroom. *Sport Management Education Journal*, 7(1), 25-33.
- Davis, K. A. (1994). *Sport management, successful private sector business strategies*. Dubuque: WBC Brown & Benchmark Publishers.
- Dees, W. and Hall, T. (2012). Creating experiential learning opportunities for sport management students: *The case of Grand Slam Marketing*. *Sport Management Education Journal*, 6, 71-80.
- Deluca, J.R. and Braunstein-Minkove, J. (2016). An evaluation of sport management student preparedness: Recommendations for adapting curriculum to meet industry needs. *Sport Management Education Journal*, 10, 1-12.
- Demirci, N. (1986). *Spor yönetimi ve organizasyonu*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Demirel, Ö. (2020). Eğitimde program geliştirme-Kuramdan uygulamaya. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Desensi, J. T., Kelley, D. R., Blanton, M. and Beitel, P. A. (1990). Sport management curricular evaluation and needs assessment: A Multifaceted Approach, *Journal of Sport Management*, 4(1), 31-58.
- Devecioğlu, S. (2005). Türkiye’de spor sektörü stratejilerinin geliştirilmesi. *Verimlilik Dergisi*, (2), 1-18.
- Devecioğlu, S., Çoban, B. ve Karakaya, Y. E. (2011). Türkiye de spor eğitimi sektörünün görünümü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 627–654.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. NY: Simon & Schuster.
- Dey, F. and Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New Directions For Student Services*, 148, 5-18.
- Diacin, M. J. (2018). An experiential learning opportunity for sport management students: Manager interview and facility inspection. *Sport Management Education Journal*, 12(2), 114-116.
- Diconti, V.D. (2004). Experiential Education in A Knowledge Based Economy: Is It Time To Reexamine the Liberal Arts. *Journal of General Education*, (53), 167-183.
- Dina, A.M. and Jorge, A.P. (2017). Higher education in sport management: A systematic review of research topics and trends. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21, 101-116.
- Doğan, N. (2003). Pragmatizmin felsefi temelleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 83-93.
- Doğan, S. (2014). Okul kültürünün akademisyen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(1), 207–230.
- Donuk, B. (2003). *Spor yöneticilerinin Türkiye’de istihdam alanları ve farklı sektörlerde istenilen spor yönetici profili*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 138085, İstanbul.
- Donuk, B. (2015). *Spor yönetim sanatı*. İstanbul: Ötüken Neşriyat
- Drakulevski L., Nakov, L. and Iliev, F (2014). Sports management and opportunities for professional development. *International Journal of Scientific Issues in Physical Education, Sport and Health*. 3(1), 125-132.

- Durmaz, N. (2018). F.C.S. Schiller in pragmatik hümanizmde formel mantığa eleştirel bir yaklaşım. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 429-441.
- Efstratia, D. (2014). Experiential education through project-based learning. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 152, 1256-1260.
- Ekmekçi, R. (eds.). (2016). *Spor yönetimine giriş: Temel konular*. Ankara: Detay.
- EOSE (2018, March). *Occupational Descriptor For Sport Administration*. Retrieved 29.03.2020, from <http://www.s2a-sport.eu/wp-content/uploads/2018/04/S2ASPORT-Occupational-Descriptors-pap.pdf>
- Erarslan-Çapan, B. (eds.). (2017). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Eratlı-Şirin, Y. ve Şahin, M. (2020). Investigation of factors affecting the achievement of university students with logistic regression analysis: school of physical education and sport example. *SAGE Open*, 10(1), 1-9.
- Erdeveciler, Ö. (2016). *Yaratıcı drama eğitiminin spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin liderlik becerileri üzerine etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri Anabilim Dalı, 431828, Ankara.
- Erdil, E., Pamukçu, M. T., Akçomak, İ. S. ve Erden-Topal, Y. (2013). Değişen üniversite sanayi iş birliğinde üniversite örgütlenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 68(2), 95-127.
- Erişti, B. (2017). Öğrenme sorumluluğu ölçeğinin geliştirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 11(1), 481-503.
- Eroğlu, Ö. (2013). Öğrenme, Algı, Tutumlar (Editör Şimşek A. Eroğlu; Ö: Davranış Bilimleri). Konya: Eğitim Yayınevi
- ES (2020, Mart). *Genel Müdür*. Erişim: 30.03.2020, <http://www.erzurumspor.com.tr/kurumsal/2/1/genel-mudurumuz.html>
- EU (2020, October). Introduction experiential learning. Retrieved: 02.10.2020, http://157.182.205.26/sites/all/libraries/pdf.js/web/viewer.html?file=http%3A%2F%2F157.182.205.26%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fexcerpt_internshipsbeyond.pdf
- Evin-Gencel, İ. (2006). *Öğrenme stilleri, deneyimsel öğrenme kuramına dayalı eğitim, tutum ve sosyal bilgiler program hedeflerine erişimi düzeyi*. Basılmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, 206021, İzmir.
- Evin-Gencel, İ. (2007). Kolb'un deneyimsel öğrenme kuramına dayalı Öğrenme Sstilleri EnvanteriIII'ü Türkçeye uyarlama çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 120-139.
- Eyler, J. (2009). The power of experiential education. *Liberal Education*, 95(4), 24-31.
- Fathizadeh, P.E. (2017, April). *Experiential learning through industry partnership*. Retrieved 19.04.2020, from <https://www.asee.org/public/conferences/78/papers/18679/download>
- Faust, J. L. and Paulson, D. R. (1998). Active learning in the college classroom. *Journal on Excellence in College Teaching*, 9(2), 3-24.
- Feilden, R. (2004). Design quality in new schools. *Designing better buildings*, 86-99.
- Ferkins, L. (2002). Sporting best practice: an industry view of work placements. *AsiaPacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 29-34
- Fidan. N. ve Erden. M. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Meteksan Matbaacılık.

- Field, A. (2015, May). *Factor analysis using SPSS*. Retrieved 09.05.2020, from <http://users.sussex.ac.uk/~andyf/factor.pdf>
- Fişek, K. (2003). *Spor yönetimi*. Ankara: YGS Yayınları.
- Fleming, J., Martin, A. J., Hughes, H. and Zinn, C. (2009). Maximizing work integrated learning experiences through identifying graduate competencies for employability: A case study of sport studies in higher education. *Asia Pacific Journal of Cooperative Education*, 10(3), 189–201.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50
- Foster, S.B. and Dollar, J.E. (2010). *Experiential learning in sport management: internships and beyond*. Morgantown: Sheridan Books.
- Fuentes, C. and Dutrénit, G. (2016). Geographic proximity and university–industry interaction: The case of Mexico. *The Journal of Technology Transfer*, 41(2), 329-348.
- Garrett, P.B. (2013). *The Evolving Classroom: Creating Experiential Learning Spaces*. Erişim: 20.04.2020, <https://er.educause.edu/articles/2014/10/the-evolving-classroom-creating-experiential-learning-spaces>
- Gentile, D. (2012). *Teaching sport mangament*. Canada: Jones and Bartlett Publishers
- Gerke, A., Babiak, K. Dickson, G. and Desbordes, M. (2018). Developmental processes and motivations for linkages in cross-sectoral sport clusters, *Sport Management Review*, 21(2), 133-146.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 133-156.
- GSB (2012, October). *Ulusal gençlik ve spor politika belgesi*. Erişim: 18.10.2020, http://www.gsb.gov.tr/public/edit/files/mevzuat/ulusal_genclik_ve_spor_politikasi.pdf
- GSB (2020a, Mart). *Tarihçe*. Erişim: 23.03.2020, <http://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/2236/10/Tarihce>
- GSB (2020b, March). *T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü sözleşmeli spor uzmanı ve sözleşmeli antrenör alımı duyurusu*. Erişim: 30.03.2020, <https://shgm.gsb.gov.tr/Duyuru/137084/tc-genclik-ve-spor-bakanligi-spor-genel-mudurlugu-sozlesmeli-spor-uzmani-ve-sozlesmeli-antrenor-alimi-duyurusu.aspx>
- Gündoğdu, F. ve Sunay, H. (2006). Spor yöneticisinde olması gereken nitelikler üzerine bir araştırma. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 53-68
- Güney, A. ve Al-Şensoy, S. (2012). Effective learning environments in relation to different learning theories. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 46, 2334-2338.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Haupt, M. (1982). Experiential learning techniques in fieldwork. *Improving College and University Teaching*, 30(3), 130-132.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam, R. L. and Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (International Fifth Edition)*. USA: Prentice-Hall International Inc.
- Hair, J. F., Celsi, M., Babin, B., Money, A. H. and Samouel, P. (2015). *Essential of business research methods*. John Routledge: NY.
- Hair, J.F., William C., Babin, B.J. and Andeersen R.E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Halıcı, A., Parasız, Ö. ve Yetim, A. (2020). Sayılarla Türkiye’de Spor Yöneticiliği Eğitimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 299-312.

- Hardin, R., Bemiller, J. and Pate, J. (2013). Development and organization of a student-operated sport management cocurricular club: partners in sports. *Sport Management Education Journal*, 7(1), 43-50.
- Hawtrey, K. (2007). Using experiential learning techniques. *The Journal of Economic Education*, 38(2), 143-152.
- Healey, M. and Jenkins, A. (2007). Kolb's experiential learning theory and its application in geography in higher education. *Journal of Geography*, 99(5), 185-195, [DOI:https://10.1080/00221340008978967](https://doi.org/10.1080/00221340008978967)
- Hendricks, B. (1994, April). *Improving evaluation in experiential education*. ERIC Digest. Retrieved 29.04.2020, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED376998.pdf>
- Hesser, G. (1995). Faculty assessment of student learning: outcomes attributed to service learning and evidence of changes in faculty attitudes about experiential education. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 2(1), 33-41.
- Hilgard, E. R. and Bower, G. H. (1975). *Theories of learning*. NJ: PRENTICE-HALL
- Hitt, M. A., Middlemist, D. and Mathis, R.L (1989). *Management concept and effective practice*. NY: West Publishing Company
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), 53-60.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W. and Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217.
- Işık, E. & Semerci, Ç. (2019). Nitel araştırmalarda veri üçgenlemesi olarak odak grup görüşmesi, bireysel görüşme ve gözlem. *Turkish Journal of Educational Studies*, 6(3), 53-66.
- Itin, C. M. (1999). Reasserting the philosophy of experiential education as a vehicle for change in the 21st century. *The Journal of Physical Education* 22(2), 91-98.
- İBB (2020, Mart). *Gençlik ve Spor Müdürlüğü*. Erişim: 30.03.2020, <https://www.ibb.istanbul/CorporateUnit/Detail/121>
- İBFK (2020, Mart). *İdari Kadro*. Erişim: 30.03.2020, <https://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/Is-Basvurusu>
- İmamoğlu, F. (1992a). Fonksiyonel açıdan spor yönetiminin anlam ve önemi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 22,32.
- İmamoğlu, O. (1992b). Spor sağlık ilişkisi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7(1) 67-70.
- İstanbul-Dinçer, F. F., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek yüksekokulu turizm ve otel işletmeciliği programı öğrencilerinin kariyer planlamasının üzerine bir araştırma istanbul üniversitesi ve gümüşhane üniversitesi örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1(2), 42-56.
- İŞKUR (2018). *Meslekler sözlüğü*. Erişim: 12.05.2018, <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>
- İŞKUR (2020, Mart). *Spor yöneticisi*. Erişim: 25.03.2020, <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=3422.70>
- Jackowski, M. and Gullion, L. (1998). Teaching sport management through service-learning: An undergraduate case study. *Quest*, 50(3), 251-265.

- Johnson, D. (1995). *Faculty guide to service-learning*. Partners in action & learning. Miami, FL: Dade Community College, Miami.
- Johnson, R.B. and Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7): 14-26.
- Jones, D.F., Brooks, D.D. and Mark, J.Y. (2008). Examining sport management programs in the united states, *Sport Management Review*, 11(1), 77-91,
- Jowdy, E., Mcdonald, M. and Spence, K. (2004). An integral approach to sport management internships, *European Sport Management Quarterly*, 4(4), 215-233.
- Judge, L.W., Pierce, D., Petersen, J., Bellar, D., Wanless, E., Gilreath, E. and Simon, L. (2011). Engaging experiential service learning through a co-curricular club: The Chase Charlie Races. *Journal of Research*, 6(2), 30-38.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151.
- Kalaycı, N. (2008). Yükseköğretimde uygulanan toplam kalite yönetimi sürecinde göz ardı edilen Unsurlardan “TKY Merkezi” ve “eğitim programları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2, 163-188
- Kandaz-Gelen, N. (2015). *Spor yöneticiliği eğitim programının cıpp değerlendirme modeli ve spor yönetimi akreditasyon komisyonu standartlarına göre yeterliliği*. Basılmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, 394976, Bolu.
- Karagözoğlu, C. (1994). *Spor yöneticilerinin yeterlikleri: İstanbul örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 32569, İstanbul.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tip Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Katula, R. A. and Threnhauser, E. (1999). Experiential education in the undergraduate curriculum. *Communication Education*, 48(3), 238-255.
- Kaya, A. (2007). *Yönetimde insan ilişkilerinin surları*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Keiper, M. C., Sieszputowski, J., Morgan, T. and Mackey, M. J. (2019). Employability skills: A case study on a business-oriented sport management program. *e-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 13(1), 59-68.
- Keleş, E., ve Çepni, S. (2006). Beyin ve öğrenme. *Türk Fen Eğitimi*, 3(2), 66-82
- Kline, R. B. (2012). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford publications.
- Koç, D. (2010). *Beden eğitimi ve spor yüksek okulunda okuyan öğrencilerin öğrenme stillerinin incelenmesi ve belirlenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı, 264133, İstanbul.
- Kolb, A.Y. and Kolb, A.D. (2005). Learning styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experiences as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Kolb, D. A. (1999). *The kolb learning style inventory*. Hay Resources Direct.

- Kolb, D.A. (2015). *Experiential learning experience as the source of learning and development*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Korkmaz, Ö. ve Mahiroğlu, A. (2007). Beyin bellek ve öğrenme. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 93-104.
- KOU (2020, Nisan). *Spor yöneticiliği bölüm bilgileri*. Erişim: 04.04.2020, <http://sporbiliml eri.kocaeli.edu.tr/genel-sporyoneticiligi.php>
- Köser, D. B. ve Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Akademik danışmanlık hizmetinin önemi ve Türkiye'deki üniversitelerde akademik danışmanlık hizmetinin değerlendirilmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 27-36.
- Kurtipek, S., Güngör, N., Esentürk, O., İlhan, L. ve Yenel, F. (2020). Öğrencilerin bakış açısı ile spor yöneticiliği bölümü: Bir swot analizi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 187-194 .
- Laursen, K. Reichstein, T. and Salter, A. (2011). Exploring the effect of geographical proximity and university quality on university–industry collaboration in the United Kingdom, *Regional Studies*, 45(4), 507-523, DOI: <https://10.1080/00343400903401618>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity 1. Personnel psychology, 28(4), 563-575.
- Leech, N. L. and Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Qual Quant*, 43, 265-275.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. and Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lewis, L.H. and Williams, C.J. (1994b). Experiential learning: Past and present. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 62, 5-16.
- Lewis, L.H. and Williams, C.J. (eds.). (1994a). *Experiential learning: a new approach..* San Francisco: Jossey-Bass.
- Lidón, I., Rebollar, R. and Møller, C. (2011). A collaborative learning environment for management education based on experiential learning, *Innovations in Education and Teaching International*, 48(3), 301-312.
- Lumpkin, A. and Achen, R. M. (2015). Flipping a class: Active learning and more of it. *Sport Management Education Journal*, 9(2), 79-90.
- Lussier, R. and Kimball D.C, (2014). *Applied sport management*. Canada: Human Kinetics
- Marrow, A. (1969). *The practical theorist: The life and work of Kurt Lewin*. New York: Basic.
- Mcdonagh, R. (2014, April). Sport management graduates and the expectations of the sport industry in Ireland. Retrieved 29.04.2020, from https://www.academia.edu/31699727/Sport_Management_Graduates_and_the_Expectations_of_the_Sport_Industry_in_Ireland.pdf
- Mcglinn, J. M. (2003). The impact of experiential learning on student teachers. *Clearing House*, (76), 143-147.
- Mcgowan, V. F. (2017). An assessment of service learning objectives and outcomes. *Journal of Transformative Learning*, (2)4, 43-55.
- Mcintyre, F. and Webb, D. and Hite, R. (2005). Service learning in the marketing curriculum: faculty views and participation. *Marketing Education Review*, 15(1), 35-45.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis*. Thousand Oaks. California: Sage Publications.

- Miragaia, D.A.M. and Soares, J.A.P. (2017). Higher education in sport management: A systematic review of research topics and trends. *Journal of Hospitality Leisure Sport and Tourism Education*, 21, 101-116.
- Monique, M. (2013). Bringing the outside world into the classroom: practicum experience in sports management. *International Journal of Sport & Society*, 3(4), 19-29.
- Moorman, A. M. (2004). Legal issues and the supervised internship relationship: Who is responsible for what? *Journal of Physical Education. Recreation & Dance*, 75(2), 19-24.
- MP (2020, Nisan). *David Kolb: Experiential Learning*. Retrieved 13.04.2020, from <https://www.pocketbook.co.uk/blog/2017/02/07/david-kolb-experiential-learning/>
- Munge, B, Thomas, G. and Heck D. (2018). Outdoor fieldwork in higher education: learning from multidisciplinary experience. *Journal of Experiential Education*. 41(1), 39-53.
- Naazari, R. (2018). The role of management skills in the selection of management model by sports managers. *Annals of Applied Sport Science*, 6(1), 57-64
- Nash, R. A. and Winstone, N. E. (2017). Responsibility-sharing in the giving and receiving of assessment feedback. *Frontiers in psychology*, 8, 1519.
- NASSM (2020, April). *History*. Retrieved 05.04.2020, from <https://www.nassm.com/InfoAbout/NASSM/History>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- O'shea, M. and Watson, G. (2007). Academic learning for sport management students: learning through engaged practise. *Asia Pasific Journal of Cooperative Education*, 8(1), 53-65.
- Olkun, S. ve Toluk-Uçar, Z. (2009). *İlköğretimde etkinlik temelli matematik öğretimi*. Maya Akademi.
- Onur, B. (1995). *Gelişim psikolojisi: yetişkinlik, yaşlılık, ölüm*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Orejan, M. (2018, April). "The value of experiential learning in sport management." Sport Entertainment & Venues Tomorrow Conference, Columbia, SC, Retrieved: 22.04.2020, from <http://sevt.org/abstracts/SEVT-2018F-001.pdf>
- ÖSYM (2010). *Lisans mezunlarının tercihleri arasında gösterebileceği kadrolar ve pozisyonlar*. Erişim: 30.03.2020, <https://www.osym.gov.tr/Eklenti/1798,kadrolar20101lisanspdf.pdf?0>
- ÖSYM (2019, Nisan). *2019 Yükseköğretim kurumları sınavı (yks) yükseköğretim Programları ve kontenjanları kılavuzu*. Erişim: 04.04.2020, https://dokuman.osym.gov.tr/pdf/dokuman/2019/YKS/kontkilavuz_18072019.pdf
- Özden, Y. (2005). *Öğrenme ve öğretme* (7. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özkan, S. ve Yılmaz, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum durumları (Bandırma Örneği). *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(13), 153-171.
- Pack, S. M. (2019). Sport management institutes and university-industry collaboration. *Choregia*, 15(1), 15-32.
- Panganiban, T.D. (2018). Discovering sports management skills of filipino preservice mapeh teachers. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*. 2(7), 163-172.
- Parent, M.M. and Harvey, J. (2009). Towards a management model for sport and physical activity community-based partnerships, *European Sport Management Quarterly*, 9(1), 23-45.

- Park, E. L. and Choi, B. K. (2014). Transformation of classroom spaces: Traditional versus active learning classroom in colleges. *Higher Education*, 68(5), 749-771.
- Parkhouse, B.L. (2005). *The management of sports, its foundation and application*. National Association for Sport and Physical Education. USA: McGraw-Hsill.
- Parks, J.B., Chopra, P.S., Quain, R.J. and Alguindigue, I.E. (1988). ExSport I: An expert system for sport management career counselling. *Journal of Research on Computing in Education*, 21(2), 196-209
- Parlar, F.M. ve Çon, M. (2020). Spor Yöneticisi adaylarının öğrenci stilleri ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Turkish Studies-Educational Science*, 15(5), 3607-3626. <https://dx.doi.org/10.47423/TurkishStudies.45410>
- Pastorino, E. and Doyle-Portillo, S. (2012). *What is the psychology? Essentials*. USA: Wadsworth.
- Pauline, G. and Pauline, J.S. (2008). Teaching sport sponsorship activation through a client-based experiential learning project. *Sport Management Education Journal*, 2(1), 19–37
- Pedersen, P.M. and Thibault, L. (2014). *Contemporary sport management*. US: Human Kinetics Publishers
- Peirce, C.S. (eds.). (1958). *How to make our ideas clear*. New York: Dover Publications
- Peker, Ö. (1989). *Yönetici eğitimi*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi
- Penny, K., Frankel, E. and Mothersill, G. (2012). “Curriculum, climate and community: A model for experiential learning in higher education.” In *International Technology, Education and Development Conference (INTED) Proceedings (6th)* (pp. 3-4).
- Piaget, J. (1969). *The psychology of the child*. Paris: Basic Books.
- Pierson, D. R. and Etter, E. R. (2008). Strategies for promoting active learning in a principles of accounting course. *Academy of Educational Leadership Journal*, 12(2), 87-93.
- Pierson, M. and Troppe, M. (2010). Curriculum to career. *Peer Review*, 12(4), 12.
- Pimentel, J.R. (2019). Design of net-learning systems based on experiential learning. *JALN*, 3(2), 64-90.
- Pitts, B.G. and Stotlar, D. K. (2007). *Fundamentals of sport marketing*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Popp, N. and Mcevoy, C. D. (2010, April). True partnership takes sport management out of classroom. *Sports Business Journal*, Retrieved 20.04.2020, from <https://www.sportbusinessdaily.com/Journal/Issues/2010/11/01/Opinion/True-Partnership-Takes-Sport-Management-Out-Of-Classroom.aspx>
- Price, E.A. (1998). Instructional systems design and the affective domain. *Educational Technology*, 38(6), 17-28.
- Rani, D. (2016). Sports management and opportunities for professional development. *IOSR Journal of Sports and Physical Education*, 3(4), 30-36.
- Ratten, V. (2018). *Sport entrepreneurship: developing and sustaining an entrepreneurial*. Australia: Springer.
- Retallick, M.S. and Steiner, C. (2009). A model for implementing a college-wide experiential learning program in higher education. *Agricultural Education and Studies Publications*, 20, 2-6.
- Retar, I., Pisot, R. and Kolar, E. (2016). The definition of sports management. *Faca Universitatis, Series: Physical Education and Sport*, 13(2), 275-281

- RG (2012, February). *Bağımsız Spor Federasyonlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. Erişim: 04.02.2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/Eskiler/2012/07/20120719-7.Htm>
- RG (2021, Ocak). *Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu*. Erişim: 01.01.2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3289.pdf>
- Ross, C. M., and Beggs, B. A. (2007). Campus recreational sports internships: A comparison of student and employer perspectives. *Recreational Sports Journal*, 31, 3–13.
- RTEÜ (2020, April). *Lisans Programları: Spor yöneticiliği*. Erişim: 04.04.2020, <http://bologna.erdogan.edu.tr/organizasyonInfo.php?kultur=tr-TR&mod=1&program=546&yil=2019>
- Sattler, E.A, (2016). *Examining the Application of Experiential Learning Techniques Across Sport Management Programs*. Basılmamış Doktora Tezi, Illinois State University, USA.
- Sattler, L.A. (2018). From classroom to courtside: An examination of the experiential learning practices of sport management faculty. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 52-62.
- SBD (2020a, Nisan). *Hakkımızda*. Erişim: 05.04.2020, <https://www.sporbilimleri.org.tr/hakkimizda.html>
- SBD (2020b, Nisan). *Kısa tarihçe*. Erişim: 05.04.2020, <https://www.sporbilimleri.org.tr/kisa-tarihce-108.html>
- SBD (2020c, Nisan). *Spor bilimleri lisans programları değerlendirme ölçütleri*. Erişim: 05.04.2020, <http://sporbilimleri.org.tr/uploads/1575278209df2cd81915982206.pdf>
- Schneider, R. C. and Stier, W. F. (2006). Sport management field experiences as experiential learning: Ensuring beneficial outcomes and preventing exploitation. *Sport Management & Related Topics Journal*, 2(2), 40-43.
- Schoepfer, K.L. and Dodds, M. (2011). Internships in sport management curriculum: should legal implications of experiential learning result in the elimination of the sport management internship?. *Marquette Sports Law Review* 21(1), 183-202.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selçuk, Z. (2001). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Senemoğlu, N. (2013). *Gelişim, öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Shin, H., Sok, S., Hyun, K. S. and Kim, M. J. (2015). Competency and an active learning program in undergraduate nursing education. *Journal of Advanced Nursing*, 71(3), 591-598.
- Skinner, J. and Gilbert, K. (2007). Sport management education: teaching and learning for the future. *Sport Management Review*, 10(2), 125-131.
- Smithson, J. (2008). Focus groups. *The sage handbook of social research methods*, 357-370.
- Southall, R. M., Nagel, M. S., Legrande, D. and Han, P. (2003). Sport management practica: A metadiscrete experiential learning model. *Sport Marketing Quarterly*, 12(1), 27-36.
- Stier, W. F. (2002). Sports management internships: From theory to practice. *Strategies*, 15(4), 7-9.
- Stoldt, G.C., Dittmore, S.W. and Pedersen, P.M. (2014). *Communication in the Sport Industry* (EDS Contemporary Sport Management Paul M. Pedersen, PhD Indiana University Lucie Thibault). USSA: Human Kinetics

- Straughan, P. T., Tay, W. Y. Z. W., Song, E. K. E. and Koh, L. B. A. (2018). Assessing student learning in sport event management through reflective practice: Measure of success in co-curricular learning in higher education. *Research Collection School of Social Sciences*, 7, 123-142.
- Sunay, H. (1998). Spor yöneticilerinin nitelikleri ve eğitimi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (1), 59-68.
- Sunay, H. (2017). *Spor yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sunay, H. (2018). Türkiye ile Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'daki bazı üniversitelerde uygulanan spor yöneticiliği lisans eğitim programlarının karşılaştırmalı incelenmesi. *Spormetre*, 16(3), 166-186.
- Sutton, W.A. (1989). The role internship in sport management curricula: A Model for development. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 60(7), 20-24
- Şimşek H. ve Yıldırım, A. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2018). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: AllynandBacon.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon
- Task, M. (eds.). (2013). *Çağdaş spor yönetimi*. İstanbul: Akademisyen Yayınevi
- Taşmektepligil, Y., Hazar, F., Ağaoğlu, S. A., Öğreten, N. ve Terzioğlu, E. A. (2009). Beden eğitimi ve spor alanı mezunlarının istihdam sorunları ve yeni iş olanakları. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 99-118.
- Tavşancıl, E. (2018). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel
- TDK (2020, Şubat). *Spor*. Erişim: 16.02.2020, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=staj>
- TEF (2020, March). *Sözleşmeli personel çalıştırılması ve norm kadro talimatı*. Erişim: 30.03.2020, [https://www.eskrim.org.tr/userfiles/duyuru%20pdf/63746T%C3%BCrkiye20Eskrim%20Federasyonu%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1C4%9F%C4%B1ndan_S%C3%B6zle%C5%9Fmeli%20Personel%20ve%20Norm%20Kadro%20Talimat%C4%B1_Hukuk%20D%C3%BCzeltilmi%C5%9F%20Hali_en%20son%20evizyon%20\(1\).pdf](https://www.eskrim.org.tr/userfiles/duyuru%20pdf/63746T%C3%BCrkiye20Eskrim%20Federasyonu%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1C4%9F%C4%B1ndan_S%C3%B6zle%C5%9Fmeli%20Personel%20ve%20Norm%20Kadro%20Talimat%C4%B1_Hukuk%20D%C3%BCzeltilmi%C5%9F%20Hali_en%20son%20evizyon%20(1).pdf)
- TMOK (2020, Mart). *İnsan kaynakları*. Erişim: 30.03.2020, <https://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/Detay/Hakkimizda/Insan-Kaynaklari/61/1>
- Tonbul, Y. (2003). Yükseköğretim kurumlarında aktif öğrenmeyi uygulamada gerekli örgütsel yapı. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 83-95.
- Turğut, M., Gökyürek, B. ve Yenal, İ. F. (2004). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bu bölümleri seçme nedenleri ve beklentileri üzerine bir araştırma. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 91-99
- TURKAK (2020, Nisan). *Akreditasyon nedir?* Erişim: 05.04.2020, <https://www.turkak.org.tr/Sayfa/4>
- Türkçapar, M.H. ve Sargın, A.E. (2012). Bilişsel davranışçı psikoterapiler: *Tarihçe ve Gelişim Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 7-14
- UF (2020). *Careers with a sport management degree*. Retrieved: 29.03.2020, <https://sm.hhp.ufl.edu/news/careers-with-a-sports-management-degree/>

- Uğurlu, A. (2012). *Deneyimsel öğrenmeye dayalı takım çalışmasını geliştirici rekreasyonel aktivitelerin takım iklimi üzerine etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 319169, İstanbul.
- Uğurlu, C.T., Usta, G. ve Şimşek, A.S. (2015). Yükseköğretimde devamsızlık olgusu ve nedenlerine ilişkin öğretim üyeleri ve üniversite öğrencilerinin görüşleri. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(3), 1009-1030.
- USA (2020, March). *Gestión deportiva*. Retrieved 29.03.2020, from <https://www.usergioarboleda.edu.co/carreras-universitarias/gestion-deportiva/>
- Uyar, Y. ve Sunay, H. (2009). Üniversite spor yöneticiliği eğitiminin ankara ili spor kamuoyu tarafından algılanma düzeyleri üzerine bir araştırma. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(4), 141-149.
- Uzuner, M.Y. ve Karagün, E. (2014). Rekreatif amaçlı spor yapan bireylerin yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (27), 107-120.
- Ünal, A , Yıldırım, A. ve Sürücü, A . (2018). Eğitim fakültesi öğrencilerinin etkili olarak kabul ettikleri ödevler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 555-574.
- Ünal, S. (1999). Aktif öğrenme, öğrenmeyi öğrenmek ve probleme dayalı öğrenme. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11, 373-378.
- VU (2020, October). *Bachelor of sport management*. Retrieved 20.10.2020, from <https://www.vu.edu.au/courses/international/SBSM>
- Walton-Fisette, J. ve Wuest, A.D. (2018). Foundations of physical education, exercise science, and sport. NY: Mc Graw Hill Education
- Watt, D.C. (1998). *Sport management and administration*. Canada: E&FN SPON
- West, E. J. (2010). Differences in learning styles and satisfaction between traditional face-to-face and online web-based sport management studies students (Graduate Thesis, Dissertations, West Virginia University, Morgantown.
- Wieland, A., Durach, C. F., Kembro, J. and Treiblmaier, H. (2017). Statistical and judgmental criteria for scale purification. *Supply Chain Management: An International Journal*. 22(4), 321-328
- Willett, J., Goldfine, B. and Brown, C. (2019). “Perceived benefits of active, experiential learning in a sport management curriculum.” 2019 North American Society for Sport Management Conference. New Orleans.
- Williams, J. and Parker, H.M. (2016). Integration of experiential learning and leadership development in a sport management classroom. *Sport Management Education Journal*, 10, 54-63.
- Williams, J. ve Colles, C. (2009). Assessment of student learning outcomes: the role of the internship portfolio in management assessment. *Sport Management Education Journal* 3(1), 26–46.
- Winkel, S., Petermann, F. and Petermann, U. (2006). *Lernpsychologie*. Paderborn: Schöningh.
- Wurdinger S. and Allison P. (2017). Faculty perceptions and use of experiential learning in higher education, *Journal of e-Learning and Knowledge Society*, 13(1).1826-6223.
- Wurdinger, S.D. (2005). *Using experiential learning in the classroom*. Lanham: Scarecrow Education.

- Yalçıntaş, M. (2014). Üniversite-sanayi-devlet işbirliğinin ülke ekonomilerine etkileri: Teknopark İstanbul örneği. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5(10), 83-106.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yates, T., Wilson, J. and Purton, K. (2015). Surveying assessment in experiential learning: a single campus study. *Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 6(3), 4-15
- Yetim, A. (2019). *Yönetim ve spor*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yetim, A. ve Şenel, Ö. (2001). Türkiye’de spor yöneticisi yetiştirme faaliyetlerinin görünümü. *Milli Eğitim Dergisi*, 150.
- Yıldırım, A ve Şimşek H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Y, Taşmektepligil, M. (2011). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), 131-140.
- Yıldız, S. M. ve Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Destekleri, Kariyer Gelişim Olanakları ve Eğitim Sonrasında İstihdam Durumunun Öğretim Elemanları ve Öğrencilerin Görüşlerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 89-97.
- Yıldız, S. M., Özdağ, S. ve Yaman, Ç. (2008). Beden eğitimi ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları ve istihdam durumlarına yönelik öğrenci algılamaları. *Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-10.
- Yılmaz, M. (2004). Bir örgüt olarak bilgi merkezlerinde yönetim ve yönetici. *Türk Kütüphaneciliği*, 18(2), 163-184.
- Yılmaz, M. (2009). Öğrenme ve bilgi ilişkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 173-191.
- Yiamouyiannis, A., Bower, G. G., Williams, J., Gentile, D. and Alderman, H. (2013). Sport management education: Accreditation, accountability, and direct learning outcome assessments. *Sport Management Education Journal*, 7(1), 51-59.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods* (3. Baskı). London: Sage Publications.
- Young, D. S. and Baker, R. E. (2004). Linking theory to professional practice: The internship as a practical learning experience worthy of academic credit. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 75(1), 22–24.
- Young, M. R., Caudill, E. M. and Murphy, J. W. (2008). Evaluating experiential learning activities. *Journal for Advancement of Marketing Education*, 13, 28-40.
- YÖK (2020a, Nisan). *Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)*. Erişim: 04.04.2020, <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=33>
- YÖK (2020b, Nisan). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. Erişim: 04.04.2020, <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Zakus, D.H., Malloy, D.C. and Edwards, A. (2007). Critical and ethical thinking in sport management: Philosophical rationales and examples of methods. *Sport Management Review*, 10, 133-158.

8. EKLER

Ek-1. Kurum İzni Örneği



T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı :11611387/044/
Konu :İzin Talebi

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İlgi :25.02.2020 tarihli ve 49933177-619-E.4713 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Fatih Mehmet PARLAR'ın Doç. Dr. Musa ÇON danışmanlığında yürüttüğü, "Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme" başlıklı tez çalışmasını Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü 4. sınıf öğrencilerine uygulayabilmesine ilişkin izin talebi Rektörlüğümüz tarafından uygun bulunmuştur.

Bilgileriniz ile gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Sadettin TANYILDIZI
Rektör Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebys.firat.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BENDSNK01

Firat Üniversitesi Rektörlüğü 23119 ELAZİĞ/TÜRKİYE
Tel: 0 (424) 237 00 00
E-Posta:

Faks: 0 (424) 0
Elektronik ađ:<http://www.firat.edu.tr>



Ek 2. Dekan İzni Örneği

Sayın Prof. Dr. S. Nevzat MİRZEOĞLU

Bu belge, yürütülmekte olan doktora tez çalışması hakkında sizi haberdar etmek ve çalışma kapsamında biriminizden veri toplanmasına dair izin almak amacıyla düzenlenmiştir.

Halen Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği anabilim dalı doktora programı öğrencisiyim. "Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme" konulu bir doktora tezi hazırlamaktayım.

Yürütülmekte olan çalışmanın amacı, Türkiye'deki spor yöneticiliği lisans programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğini, spor yöneticisi adayları, spor yöneticiliği program yöneticileri ve spor yöneticiliği meslek öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesidir.

Araştırmanın katılımcılarını, 2018-19 ve 2019-20 akademik yıllarında Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerinin Spor Yöneticiliği programı öğrencileri, program yöneticileri ile meslek öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda veri toplanacak üniversitelerden birisi de Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Lisans Programı olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada kullanılması planlanan veri toplama araçları, doküman incelemesi, meslek öğretim elemanları ve program yöneticileri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler, öğrenciler için anketler ve odak grup görüşmeleri şeklinde sıralanmaktadır. Görüşmeler, fakülte yönetimi ve öğretim elemanlarıyla belirlenen gün ve saatlerde gerçekleştirilecektir. Yapılacak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilecektir. Görüşmelere katılacak her bir öğretim elemanı ve öğrenciden bireysel olarak izin alınacaktır.

Elde edilecek veriler bilimsel toplantı ve dergilerde yayımlanabileceği gibi ders kitaplarında da kullanılabilir.

Çalışmama gösterdiğiniz ilgi ve verdiğiniz izin için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımızla,

Araştırmacı
Fatih Mehmet PARLAR
Danışman
Prof. Dr. M. Yalçın TAŞMEKTEPLİGİL

Yukarıdaki açıklamaları okudum. Yüksekokulumuzda araştırma verisi toplanmasını kabul ediyorum.

Ad-Soyad

İmza

Prof. Dr. Nevzat Mirzeoğlu
A. Yalçın

Ek 3. Bölüm İzni Örneği

Sayın
.....Bilimleri Fakültesi
Spor Yöneticiliği Bölüm Başkanı

Bu belge, yürütülmekte olan doktora tez çalışması hakkında sizi haberdar etmek ve çalışma kapsamında Spor Yöneticiliği programınızdan veri toplanmasına dair izin alınması amacıyla düzenlenmiştir.

Halen Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği anabilim dalı doktora programı öğrencisiyim. “Spor Yöneticiliği Programlarında Deneysel Öğrenme” konulu bir doktora tezi hazırlamaktayım.

Yürütülmekte olan çalışmanın amacı, Türkiye’deki spor yöneticiliği lisans programlarının deneysel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğini, spor yöneticisi adayları, spor yöneticiliği program yöneticileri ve spor yöneticiliği meslek öğretim elemanlarının görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesidir.

Araştırmanın katılımcılarını, 2018-19 ve 2019-20 akademik yıllarında Türkiye’nin farklı coğrafi bölgelerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerinin Spor Yöneticiliği programı öğrencileri, program yöneticileri ile meslek öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda veri toplanacak üniversitelerden birisi deÜniversitesi Spor Yöneticiliği Lisans Programı olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada kullanılması planlanan veri toplama araçları, doküman incelemesi, meslek öğretim elemanları ve program yöneticileri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler, öğrenciler için anketler ve odak grup görüşmeleri şeklinde sırlanmaktadır. Görüşmeler, fakülte yönetimi ve öğretim elemanlarıyla belirlenen gün ve saatlerde gerçekleştirilecektir. Yapılacak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilecektir. Görüşmelere katılacak her bir öğretim elemanı ve öğrenciden bireysel olarak izin alınacaktır.

Elde edilecek veriler bilimsel toplantı ve dergilerde yayımlanabileceği gibi ders kitaplarında da kullanılabilir.

Çalışmama gösterdiğiniz ilgi ve verdiğiniz izin için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımızla,

Araştırmacı
Fatih Mehmet PARLAR

Danışman
Doç. Dr. Musa ÇON

Yukarıdaki açıklamaları okudum. Yüksekokulumuzda araştırma verisi toplanmasını kabul ediyorum.

Ad-Soyad :.....
İmza :.....
Tarih :.....

Ek 4. Yüz Yüze Bireysel Görüşme Onam Formu Örneği

Sayın

Bu belge, sizi çalışmanın amacından ve sürecinden haberdar etmek ve buna bağlı olarak katılımınızla ilgili sizden izin almak amacıyla düzenlenmiştir.

Spor Yöneticiliği programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğini tespit amacıyla bir doktora tezi hazırlanmaktadır ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan akademik birimlerdeki program yöneticileri, meslek öğretim elemanları ve öğrencilerin görüşlerini almak için yüz yüze görüşmeler planlanmıştır.

Görüşme esnasında ses kayıt cihazı ile araştırmacı ile yapacak olduğunuz konuşmalar dijital ortama kaydedilecektir. Araştırma raporlarında (Tez, makale bildiri vb.) isminiz gizli tutulacaktır. Dilediğiniz zaman görüşmeyi sonlandırabilirsiniz. Toplanan veriler bilimsel amaçlı toplantılarda, makalelerde ve öğretim amaçlı kitaplarda kullanılabilir. Çalışma hakkında başka sorularınız varsa cevaplamanızdan memnuniyet duyarız. Çalışmaya gösterdiğiniz alakadan dolayı teşekkürlerimizi sunarız. Saygılarımızla.

Araştırmacı
Fatih Mehmet PARLAR

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Musa ÇON

Yukarıdaki açıklamaları okudum ve anladım. Araştırma konusu hakkında görüşme yapmayı kabul ediyorum.

İsim Soyisim :

Tarih :

İmza :

Ek 5. Odak Grup Görüşmesi Onam Formu Örneği

ODAK GRUP GÖRÜŞMESİ KATILIMCI İZİN FORMU

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında hazırlanmakta olan; Türkiye'deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğinin değerlendirilmesi konulu doktora tez çalışması kapsamında görüşlerinize başvurmak istiyoruz. Katılımcı olarak seçilmeniz nedeni Spor Yöneticiliği programında öğrenim görüyor olmanızdır. Araştırma neticesinde tespit edilecek sonuçların program eksiklerinin giderilmesine ve öğrencilerin sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek yeterlikler kazanmasına yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmacı
Fatih Mehmet PARLAR
fatihmehmetparlar@gmail.com
+90(505) 358 35 19
Danışman
Doç. Dr. Musa ÇON

Bu toplantıya katılmadan önce araştırmanın konusu hakkında bilgilendirildim ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve ses kaydımın yapılmasına izin veriyorum ve paylaştığım bilgilerin kimliğim gizli tutulması kaydıyla bilimsel amaçlı olarak kullanılmasını kabul ediyorum.

Sıra	Adı Soyadı	İmza
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Ek 6. SYPDÖYÖ-Kapsam Geçerliği Formu

Sayın Hocam,



"Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme" isimli doktora tez çalışmasında kullanılmak üzere bir ölçek geliştirmektedir. Söz konusu ölçek, Spor Yöneticiliği Lisans Programları 4. Sınıf öğrencilerine (5'li Likert Tipi) uygulanacaktır. Geliştirilmek istenen ölçme aracı sayesinde, Spor Yöneticiliği Lisans programlarının deneyimsel(yaparak-yaşayarak) öğrenme yöntemlerinden yararlanma durumu bakımından yeterliliğinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak ölçeğin kapsam geçerliliğini test etmek için değerli görüşlerinize başvuruma gereği duydum. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

*İfadelerle ilgili görüşlerinizi sayfanın en altındaki bölüme yazabilirsiniz.

Bilgi: Deneyimsel öğrenme, öğrencilerin okuma, ders alma ve/veya sınav yoluyla öğrendikleri geleneksel eğitim yöntemlerinin aksine, durumların ya da deneyimlerin gözlemlenmesi ve etkileşim yoluyla bilginin kazanıldığı bir öğrenme türü olarak tanımlanmaktadır (Itin, 1999).

İfadeler (“Program” kavramı ile öğrenim görmekte olduğunuz “Spor Yöneticiliği” bölümleri ifade edilmiştir.) “1” en az katılımı, “5” en çok katılımı temsil etmektedir.	Gerekli	Yararlı/ yeterli değil	Gereksiz
1. Staj yapılan kurumlar, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	()	()	()
2. Program, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda araştırma yapabileceği fiziki imkânlarla sahiptir.	()	()	()
3. Program süresince almış olduğum uygulamalı eğitimler sayesinde iş dünyasında daha başarılı olacağımı düşünüyorum.	()	()	()
4. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik panel, seminer vb. etkinlikler düzenlenir.	()	()	()
5. Programda spor örgütleri ile ortaklaşa etkinlik ve projeler gerçekleştirilir.	()	()	()
6. Programdaki derslikler, spor yönetimi mesleği ile ilgili konuların etkileşimli olarak öğrenilmesi için yeterlidir.	()	()	()
7. Program, özel spor işletmeleri ile iş birliği yapar.	()	()	()
8. Program, spor sektöründeki değişimi ve yenilikleri takip eder.	()	()	()
9. Programın bulunduğu yerleşkede kongre, seminer, panel vb. etkinliklerin gerçekleştirilebileceği salonlar yeterlidir.	()	()	()
10. Programdaki spor yönetimi meslek derslerinin işlenişi, öğrencilerin uygulama becerisi kazanması açısından yeterlidir.	()	()	()
11. Program, öğrencileri staj süreci ile ilgili bilgilendirir.	()	()	()
12. Program, sektör temsilcileri ile öğrencileri bir araya getirerek tecrübe aktarımını sağlar.	()	()	()
13. Program, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	()	()	()
14. Programda dersler, öğrencilerin derslere etkin katılımıyla işlenir.	()	()	()
15. Program, öğrencilerin spor örgütlerinde gönüllü veya seçmeli olarak staj eğitimi almalarına imkân tanır.	()	()	()
16. Program, spor yöneticileri (Spor Uzmanı, Spor Pazarlama Direktörü, Spor Girişimcisi vb.) ile iş birliği yapar.	()	()	()
17. Programdaki spor yönetimi meslek derslerinde grup etkinlikleri yapılır.	()	()	()
18. Program, öğrencileri, spor sektörü temsilcileriyle diyalog kurması için yönlendirir.	()	()	()
19. Staj süresi, spor yöneticiliği becerilerinin kazanılması için yeterlidir.	()	()	()
20. Programın sektör ile iş birliği, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	()	()	()
21. Programdaki birçok ders, takım çalışmasına yatkınlığı artıracak etkinlikleri içerir.	()	()	()
22. Programdaki derslerde, araştırmaya yönlendirici ödevler verilir.	()	()	()
23. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik teknik ziyaretler (Spor tesisi vb.) düzenlenir.	()	()	()
24. Programdaki uygulama odaklı etkinlikler sayesinde kendimi, spor yöneticiliğini icra etmede daha başarılı görüyorum.	()	()	()
25. Program, spor örgütleri (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Federasyonu, Spor Kulübü vb.) ile iş birliği yapar.	()	()	()
26. Programdaki meslek derslerinde bir şeyi yaparak ve yaşayarak öğrenmemizi sağlayacak yöntemler kullanılır.	()	()	()
27. Programda, spor yöneticiliği ile ilgili sorumluluk alabileceğim etkinlikler düzenlenir.	()	()	()
28. Programdaki meslek derslerinde yer verilen uygulama odaklı etkinlikler seviyeme uygundur.	()	()	()
29. Spor yöneticiliği meslek derslerinde örnek olay incelemesi yöntemi kullanılır.	()	()	()
30. Program, spor yöneticiliği mesleği ile ilgili okul dışı etkinliklere katılmada öğrencilere rehberlik eder.	()	()	()
31. Meslek derslerindeki etkinlikler, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	()	()	()
32. Programdaki derslikler, aktif öğrenmeyi sağlayacak özelliklere (Sınıf düzeni, büyüklük vb.) sahiptir.	()	()	()
33. Programın bulunduğu yerleşke, spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek fiziki alt yapıya sahiptir.	()	()	()
34. Spor yöneticiliği meslek derslerinde çevrimiçi öğrenme yöntemleri kullanılır.	()	()	()
35. Programda kazandığım beceriler, spor sektörünün farklı kademelerinde çalışabilmem için yeterlidir.	()	()	()
36. Program, öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda profesyonel bir işe başlayabilme seviyesinde deneyim kazanmaları için iş dünyasına yönlendirir.	()	()	()
37. Programdaki meslek derslerinde; öğretim elemanları, öğrencileri uygulama becerisi kazanabileceği spor organizasyonlarına yönlendirir.	()	()	()
38. Program, spor yönetimi becerilerini artıracak sınıf dışı etkinlikleri gerçekleştirmek için imkân sağlar.	()	()	()
39. Programda edindiğim teorik bilgileri staj eğitiminde pratiğe dönüştürebildim.	()	()	()
40. Program; öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda uygulama becerisi kazanabilecekleri örgütlere yönlendirmede isteklidir.	()	()	()
41. Program, meslek derslerinde verilen teorik bilgileri pratiğe dönüştürebilecek uygulama fırsatlarını sunar.	()	()	()
42. Program; konferans, panel, seminer vb. etkinliklerin yapılacağı fiziki imkânlarla sahiptir.	()	()	()
43. Spor yöneticiliği meslek derslerinde iş birliğine dayalı öğrenme yöntemleri kullanılır.	()	()	()
44. Program, spor sektörünün beklentilerini karşılayabilecek uygulama becerisine sahip eleman yetiştirmektedir.	()	()	()
45. Programdaki meslek derslerinde uygulama odaklı etkinlikler düzenlenir.	()	()	()
46. Programdaki meslek derslerinde liderlik becerilerinin geliştirilebileceği etkinliklere yer verilir.	()	()	()
47. Programın rehberlik hizmetleri, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	()	()	()
48. Programdaki staj uygulaması, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	()	()	()
49. Programda teorik bilginin pratiğe dönüştürebileceği laboratuvar ortamları mevcuttur.	()	()	()
50. Programda meslek dersleri ile ilgili araştırma yapılabilecek teknolojik altyapı yeterlidir.	()	()	()
51. Program, spor organizasyonları (Şampiyona, Turnuva, Yarışma vb.) ile iş birliği yapar.	()	()	()
52. Program; öğrencileri, spor organizasyonlarında gönüllü olarak çalışması için yönlendirir.	()	()	()
53. Programda kazandığım uygulama becerisi, farklı ülkelerde de çalışabilmem için yeterlidir.	()	()	()
54. Program, spor sektörü temsilcileri (Gençlik ve Spor İl Müdürü, Federasyon Başkanı, Kulüp Başkanı, Spor İşletmecisi vb.) ile iş birliği yapar.	()	()	()
55. Program; öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirir.	()	()	()
56. Staj esnasında yaptığım işler spor yöneticiliği becerimi geliştirebilecek niteliktedir.	()	()	()
57. Program, çevrimiçi öğrenme sürecine katkı sağlayacak teknik altyapıya (İnternet, laboratuvar vb.) sahiptir.	()	()	()
58. Program, mesleki uygulama becerisi kazanabilmede öğrencilerin yaptığı bireysel çalışmalara rehberlik eder.	()	()	()
59. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik ders dışı proje etkinlikleri düzenlenir.	()	()	()
60. Programda mesleğimle ilgili gerçekleştirilen uygulamalı etkinlikler; takım çalışması, liderlik gibi özelliklerimi geliştirdi.	()	()	()
61. Staj yapılabilen kurum(lar) spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek özelliktedir.	()	()	()
62. Programda elde ettiğim uygulama becerisi, spor örgütlerinde çalışabilmem için yeterlidir.	()	()	()

Ek 7. SYPDÖYÖ-Pilot Çalışma Formu

Değerli Meslektaşım,



Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora tez çalışması kapsamında yürütülmektedir. Çalışma, Türkiye'deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının değerlendirilmesine yönelik olup katılımda tamamen gönüllük ilkesi ve etik unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır. Fatih Mehmet PARLAR, fatihmehmetparlar@gmail.com

BÖLÜM I. GENEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek () / Yaşınız :

BÖLÜM II. SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMI DENEYİMSEL ÖĞRENME YETERLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, Spor Yöneticiliği lisans programlarının deneysel (yaparak-yaşayarak) öğrenme yöntemlerinden yararlanma durumu bakımından yeterliliğini ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere katılıp katılmadığınızı 1 (en az) ile 5 (en çok) arasında değerlendiriniz. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız. Değerlendirmelerinizi yaparken objektif ve içten cevaplar vermeniz çalışmamızın geçerliliği açısından son derece önemlidir.

İfadeler ("Program" kavramı ile öğrenim görmekte olduğunuz "Spor Yöneticiliği" bölümleri ifade edilmiştir.) "1" en az katılımı, "5" en çok katılımı temsil etmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Staj yapılan kurumlar, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Program, öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda araştırma yapabileceği fiziki imkânlarla sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Program süresince almış olduğum uygulamalı eğitimler sayesinde iş dünyasında daha başarılı olacağımı düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Programdaki spor yönetimi meslek derslerindeki konulara yönelik panel, seminer vb. etkinlikler düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Programdaki derslikler, spor yönetimi mesleği ile ilgili konuların etkileşimli olarak öğrenilmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Program, özel spor işletmeleri ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Program, spor sektöründeki değişimi ve yenilikleri takip eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Programın bulunduğu yerleşkede kongre, seminer, panel vb. etkinliklerin gerçekleştirilebileceği salonlar yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Programdaki spor yönetimi meslek derslerinin işleniş, öğrencilerin uygulama becerisi kazanması açısından yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Program, sektör temsilcileri ile öğrencileri bir araya getirerek tecrübe aktarımını sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Program, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Programda dersler, öğrencilerin derslere etkin katılımıyla işlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Program, spor yöneticileri (Spor Uzmanı, Spor Pazarlama Direktörü, Spor Girişimcisi vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Program; öğrencileri, spor sektörü temsilcileriyle diyalog kurması için yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Staj süresi, spor yöneticiliği becerilerinin kazanılması için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Programın sektör ile iş birliği, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Programdaki birçok ders, takım çalışmasına katkısını artıracak etkinlikleri içerir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Programdaki derslerde, araştırmaya yönlendirici ödevler verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik teknik ziyaretler (Spor tesisi vb.) düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Programdaki uygulama odaklı etkinlikler sayesinde kendimi, spor yöneticiliğini icra etmede daha başarılı görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Program, spor örgütleri (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Federasyonu, Spor Kulübü vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Programda, spor yöneticiliği ile ilgili sorumluluk alabileceğim etkinlikler düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Spor yöneticiliği meslek derslerinde örnek olay incelemesi yöntemi kullanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Program, spor yöneticiliği mesleği ile ilgili okul dışı etkinliklere katılmada öğrencilere rehberlik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Meslek derslerindeki etkinlikler, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Programdaki derslikler, aktif öğrenmeyi sağlayacak özelliklere (Sınıf düzeni, büyüklük vb.) sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Programın bulunduğu yerleşke, spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek fiziki alt yapıya sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28. Spor yöneticiliği meslek derslerinde çevrimiçi öğrenme yöntemleri kullanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29. Programda kazandığım beceriler, spor sektörünün farklı kademelerinde çalışabilmem için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30. Programdaki meslek derslerinde; öğretim elemanları, öğrencileri uygulama becerisi kazanabileceği spor organizasyonlarına yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31. Program, spor yönetimi becerilerimi artıracak sınıf dışı etkinlikleri gerçekleştirmek için imkân sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32. Programda edindiğim teorik bilgileri staj eğitiminde pratiğe dönüştürebildim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33. Program; konferans, panel, seminer vb. etkinliklerin yapılacağı fiziki imkânlarla sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34. Spor yöneticiliği meslek derslerinde iş birliğine dayalı öğrenme yöntemleri kullanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35. Program, spor sektörünün beklentilerini karşılayabilecek uygulama becerisine sahip eleman yetiştirmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36. Programdaki meslek derslerinde uygulama odaklı etkinlikler düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. Programdaki meslek derslerinde liderlik becerilerinin geliştirilebileceği etkinliklere yer verilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38. Programın rehberlik hizmetleri, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39. Programdaki staj uygulaması, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40. Program, spor organizasyonları (Şampiyona, Turnuva, Yarışma vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41. Program; öğrencileri, spor organizasyonlarında gönüllü olarak çalışması için yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42. Program, spor sektörü temsilcileri (Gençlik ve Spor İl Müdürü, Federasyon Başkanı, Kulüp Başkanı, Spor İşletmecisi vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43. Program; öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44. Staj esnasında yaptığım işler spor yöneticiliği becerimi geliştirebilecek niteliktedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45. Program, çevrimiçi öğrenme sürecine katkı sağlayacak teknik altyapıya (İnternet, laboratuvar vb.) sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46. Program, mesleki uygulama becerisi kazanabilmede öğrencilerin yaptığı bireysel çalışmalara rehberlik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik ders dışı proje etkinlikleri düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48. Staj yapılabilen kurum(lar) spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek özelliktedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 8. SYPDÖYÖ-(Nihai Ölçme Aracı)

Değerli meslektaşım,



Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Doktora Tez Çalışması kapsamında yürütülmektedir. Çalışma, Türkiye’deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının değerlendirilmesine yönelik olup katılımda tamamen gönüllük ilkesi ve etik unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır.

Fatih Mehmet PARLAR, fatihmehmetparlar@gmail.com

BÖLÜM I. GENEL BİLGİLER

Üniversitenizin Adı :
Yaşınız :
Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()
Programın öğrenci alım türü : Merkezi Yerleştirme () Özel Yetenek Sınavı ()
Öğrenim türünüz : I. Öğretim () II. Öğretim ()

BÖLÜM II. SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMI DENEYİMSEL ÖĞRENME YETERLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, Spor Yöneticiliği lisans programlarının deneysel (yaparak-yaşayarak) öğrenme yöntemlerinden yararlanma durumu bakımından yeterliliğini ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere katılıp katılmadığınızı 1 (en az) ile 5 (en çok) arasında değerlendiriniz. Hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız. Değerlendirmelerinizi yaparken objektif ve içten cevaplar vermeniz çalışmamızın geçerliği açısından son derece önemlidir.

İfadeler ("Program" kavramı ile öğrenim görmekte olduğunuz "Spor Yöneticiliği" bölümleri ifade edilmiştir.) "1" en az katılımı, "5" en çok katılımı temsil etmektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Program, spor örgütleri (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Federasyonu, Spor Kulübü vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Program, spor organizasyonları (Şampiyona, Turnuva, Yarışma vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Program, spor sektörü temsilcileri (Gençlik ve Spor İl Müdürü, Federasyon Başkanı, Kulüp Başkanı, Spor İşletmecisi vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Program, spor yöneticileri (Spor Uzmanı, Spor Pazarlama Direktörü, Spor Girişimcisi vb.) ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Program, özel spor işletmeleri ile iş birliği yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik teknik ziyaretler (Spor tesisi vb.) düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik panel, seminer vb. etkinlikler düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Spor yöneticiliği meslek derslerindeki konulara yönelik ders dışı proje etkinlikleri düzenlenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Program, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Staj yapılabilen kurum(lar) spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek özelliكتedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Staj yapılan kurumlar, staj esnasındaki öğrenme sürecini izler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Staj süresi, spor yöneticiliği becerilerinin kazanılması için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Spor yöneticiliği meslek derslerinde örnek olay incelemesi yöntemi kullanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Spor yöneticiliği meslek derslerinde çevrimiçi öğrenme yöntemleri kullanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Spor yöneticiliği meslek derslerinde iş birliğine dayalı öğrenme yöntemleri kullanılır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Program; konferans, panel, seminer vb. etkinliklerin yapılacağı fiziki imkânlarla sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Programdaki derslikler, aktif öğrenmeyi sağlayacak özelliklere (Sınıf düzeni, büyüklük vb.) sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Programın bulunduğu yerleşke, spor yöneticiliği becerilerini geliştirebilecek fiziki alt yapıya sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Program, çevrimiçi öğrenme sürecine katkı sağlayacak teknik altyapıya (İnternet, laboratuvar vb.) sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Program; öğrencileri, spor organizasyonlarında gönüllü olarak çalışması için yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Program; öğrencileri, spor sektörü temsilcileriyle diyalog kurması için yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Program; öğrencileri, kariyer hedefleri doğrultusunda iş dünyasına yönlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Programın sektör ile iş birliği, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Meslek derslerindeki etkinlikler, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Programdaki staj uygulaması, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Programın rehberlik hizmetleri, spor yöneticiliği becerilerinin gelişmesi için yeterlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 9. Yüz Yüze Bireysel Görüşme Formu

SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMLARININ DENEYİMSEL ÖĞRENME YAKLAŞIMI BAKIMINDAN YETERLİĞİNİ BELİRLEMeye İLİŞKİN YÜZ YÜZE BİREYSEL GÖRÜŞME FORMU

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında hazırlanmakta olan; Türkiye’deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğinin değerlendirilmesi konulu doktora tez çalışması kapsamında görüşlerinize başvurmak istiyoruz. Katılımcı olarak seçilmenizin nedeni Spor Yöneticiliği Programında akademik faaliyetlerde bulunuyor olmanızdır. Araştırma neticesinde, tespit edilecek sonuçların program eksiklerinin giderilmesine ve öğrencilerin sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek yeterlikler kazanmasına yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

Fatih Mehmet PARLAR
fatihmehmetparlar@gmail.com

- 1- Fiziki çevre bakımından programın bulunduğu alanın (bina, spor tesisleri, derslikler, teknolojik alt yapı vb.) yeterliğini öğrencilerin spor yöneticiliği uygulama becerisi kazanabilmeleri açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 2- Sektör iş-birliği bakımından programın yeterliğini nasıl değerlendirirsiniz?
- 3- Sınıf içi öğrenme süreci bakımından spor yöneticiliği meslek derslerinde, öğrencilerin derslere aktif katılımının yeterliğini nasıl değerlendirirsiniz?
- 4- Sınıf dışı öğrenme süreci bakımından spor yöneticiliği meslek derslerindeki uygulamaya dönük etkinliklerin yeterliğini nasıl değerlendirirsiniz?
- 5- Programın sunduğu rehberlik hizmetlerinin yeterliğini öğrencilerin spor yöneticiliği uygulama becerisi kazanabilmeleri açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 6- Programınızdaki staj uygulamasının yeterliğini öğrencilerin spor yöneticiliği uygulama becerisi kazanabilmeleri açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 7- Programdan mezun ettiğiniz öğrencilere, yeteri kadar spor yöneticiliği uygulama becerisi kazandığınızı düşünüyor musunuz? Nasıl?

Ek-10. Odak Grup ve Bireysel Görüşme Formu

SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMLARININ DENEYİMSEL ÖĞRENME YAKLAŞIMI BAKIMINDAN YETERLİĞİNİ BELİRLEMeye İLİŞKİN ODAK GRUP VE YÜZ YÜZE GÖRÜŞMEFORMU (Son sınıf ve mezunlar için)

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında hazırlanmakta olan; Türkiye'deki Spor Yöneticiliği lisans programlarının deneyimsel öğrenme yaklaşımı bakımından yeterliğinin değerlendirmesi konulu doktora tez çalışması kapsamında görüşlerinize başvurmak istiyoruz. Araştırma neticesinde tespit edilecek sonuçların program eksiklerinin giderilmesine ve öğrencilerin sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek yeterlikler kazanmasına yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

Fatih Mehmet PARLAR
fatihmehmetparlar@gmail.com

- 1- Fiziki çevre bakımından programın bulunduğu alanın (bina, spor tesisleri, derslikler, teknolojik alt yapı vb.) yeterliğini spor yöneticiliği uygulama becerisi kazanabilmeniz açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 2- Sektör iş-birliği bakımından programın yeterliğini nasıl değerlendirirsiniz?
- 3- Programınızın yeterliğini, spor yöneticiliği meslek derslerine aktif katılımınızın açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 4- Sınıf dışı öğrenme süreci bakımından spor yöneticiliği meslek derslerindeki uygulamaya dönük etkinliklerin (panel, seminer, tesis ziyaretleri vb.) yeterliğini nasıl değerlendirirsiniz?
- 5- Programın sunduğu rehberlik hizmetlerinin yeterliğini spor yöneticiliği uygulama becerileri kazanabilmeniz açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 6- Programınızdaki staj uygulamasının yeterliğini spor yöneticiliği uygulama becerileri kazanabilmeniz açısından nasıl değerlendirirsiniz?
- 7- Programdan mezun olduğunuzda, sektörün beklentilerini karşılayabilecek düzeyde spor yöneticiliği uygulama becerisi kazanabilme yeterliğinizi nasıl değerlendirirsiniz?

Ek-11. Etik Kurul Kararı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
20.11.2018	10	2018 / 320

KARAR NO: 2018 - 320
Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Fatih Mehmet PARLAR'ın Prof. Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL danışmanlığında "Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme" isimli doktora tezine ilişkin anket, mülakat, ve ses kaydı çalışmaları okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı doktora öğrencisi Fatih Mehmet PARLAR'ın Prof. Dr. Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL danışmanlığında "Spor Yöneticiliği Programlarında Deneyimsel Öğrenme" isimli doktora tezine ilişkin anket, mülakat, ve ses kaydı çalışmalarının kabulüne oybirliği ile karar verildi.

9. ÖZ GEÇMİŞ



Fatih Mehmet PARLAR, 07.12.1983 tarihinde Sakarya ili Akyazı ilçesinde doğdu. 2000 yılında Adapazarı İmam-Hatip Lisesini tamamladı. 2002 yılında Sakarya Üniversitesi Sakarya Meslek Yüksekokulu Metalürji (Döküm) Programını tamamladı. 2005 yılında yerleştiği Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Programından 2009 yılında mezun oldu. 2011 yılında yerleştiği Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Yüksek Lisans Programını 2014 yılında tamamladı. 2007-2014 yılları arasında Sakarya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde Gençlik Lideri unvanıyla görev yaptı. 2014 yılı Aralık ayından itibaren Artvin Çoruh Üniversitesi Arhavi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü Spor Yönetimi Programında Öğretim Görevlisi unvanıyla görev yapan Parlar, B2 derecesinde İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları; spor yöneticiliği eğitimi, spor iletişimi ve gençlik çalışmalarıdır (29.01.2021).

İletişim Bilgileri

E mail : fatihmehmetparlar@gmail.com

Telefon : 0505 358 35 19

ORCID ID : 0000-0002-3401-4078