

T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN SPOR ORGANİZASYONLARI
PERFORMANS YÖNETİMİNE ETKİSİ:
BATMAN GENÇLİK MERKEZİ ÖRNEĞİ**

Tuba ŞENKAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Danışman

Doç. Dr. Ayşe DEMİR

Siirt-2025

T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN SPOR ORGANİZASYONLARI
PERFORMANS YÖNETİMİNE ETKİSİ:
BATMAN GENÇLİK MERKEZİ ÖRNEĞİ**

Tuba ŞENKAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Danışman

Doç. Dr. Ayşe DEMİR

SİİRT-2025

ONAY

TEZ KABUL TUTANAĞI

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Tuba ŞENKAL tarafından savunulan bu çalışma jürimiz tarafından 10/01/2024 tarihinde Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı (Danışman) : Doç. Dr. Ayşe DEMİR

İmza:

Dicle Üniversitesi

Jüri Üyesi:

Doç. Dr. Savaş AYHAN

İmza:

Dicle Üniversitesi

Jüri Üyesi:

Dr. Öğr. Üyesi Büşra ÖZCAN

İmza:

Siirt Üniversitesi

Bu tez, Siirt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmenliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıda jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu.....tarih ve..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Tuncay TUFAN

Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinin yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tuba ŞENKAL
İmza

ÖNSÖZ

Yüksek lisans sürecimde anlayış ve pozitif enerjisi ile eğitim hayatımın olumlu yönde şekillenmesini sağlayan, tez çalışmamın her aşamasında yardımını esirgemeyen; bilgi, birikim, tecrübe ve desteği ile her zaman yanımda olan, birlikte çalışma fırsatı bulduğum için şanslı olduğumu hissettiğim çok kıymetli danışmanım Doç. Dr. Ayşe DEMİR'e sonsuz saygı ve teşekkürü borç bilirim.

Yaşamım boyunca verdiği sevgi ile doğru ve güzel olmayı öğreten, aldığım her kararda arkamda duran, adımın geçtiği her yerde gözlerindeki ışıltı koruyacağıma söz verdiğim en kıymetlim canım babam Ali ŞENKAL'a, eğitim hayatım boyunca desteğini en çok hissettiğim ve yoluma hep ışık tutan en büyük ilham kaynağım ve meslektaşım ablam Bahar ELÜÇÜNMÜŞ'e, hayalini kurduğum her şeyi yapabileceğime inanan ve beni de inandıran kardeşim Ferhat ŞENKAL'a, çocukluğumuzdan beri her yolu ve zorluğu birlikte aştığımız, ortak hayallerimize hep yenisini kattığımız ve yolun sonunda zordu ama başardık dediğimiz canım arkadaşım Elif ŞENKAL'a tüm kalbim ve minnettarlığım ile şükranlarımı sunarım. Sizlerin sevgi ve varlığı hissettiğim en büyük gücüm.

Hayata, insana ve doğaya bakış açısıyla kendime örnek aldığım, bana her anlamda ilham olan, yüreklendirici sözleriyle akademik yolda beni motive eden ve zorla da olsa beni bu yola ikna eden çok değerli Dr. Öğr. Üyesi Reşit UĞRAN'a desteği ve motivasyonu için teşekkür ederim.

Son olarak, yaşamı boyunca zorluklar karşısında motivasyon ve yaşama sevincini her zaman her koşulda koruyarak hayatımdaki en güçlü kadın profiliyle kalbimde ve ruhumda yaşayacak olan, beni mucizelerin varlığına inandıran, her zaman gururla iyi ki onun kızıyım dediğim melek annem Remziye ŞENKAL'a en özel sevgilerimi sunarım.

“Ölen bir kuş uçuşu unutmamayı öğütledi bana”

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Teknoloji.....	3
1.2. Dijital Teknoloji.....	4
1.2.1. Dijital Teknoloji Gelişim Evreleri.....	4
1.2.1.1. Birinci Endüstri Devrimi.....	4
1.2.1.2. İkinci Endüstri Devrimi	5
1.2.1.3. Üçüncü Endüstri Devrimi	5
1.2.1.4. Dördüncü Endüstri Devrimi.....	5
1.2.1.5. Beşinci Endüstri Devrimi.....	6
1.3. Dijital Dönüşüm.....	6
1.3.1. Dijital Dönüşüm Uygulamaları	7
1.3.1.1. Nesnelerin İnterneti	7
1.3.1.2. Bulut Bilişim	7
1.3.1.3. Büyük Veri.....	8
1.3.1.4. Yapay Zeka	8
1.3.1.5. Artırılmış Gerçeklik (AR) ve Sanal Gerçeklik (VR)	8
1.3.1.6. Blok Zinciri (Blockchain) Teknolojileri	9
1.3.1.7. Siber Fiziksel Sistemler	9
1.4. Performans Yönetimi.....	9
1.4.1. Performans Yönetiminin Amacı.....	10
1.4.2. Performans Yönetiminin Temel Unsurları	11
1.4.3. Performans Yönetiminin İşlevselliği.....	11

1.4.4. Performans Yönetiminin Faydaları	11
1.4.4.1. Yönetici Açısından Faydaları.....	12
1.4.4.2. Çalışan Açısından Faydaları	12
1.4.4.3. Örgüt Açısından Faydaları	12
1.5. Spor Yönetimi.....	13
1.5.1. Spor Yönetiminin Amacı ve Kapsamı.....	13
1.5.2. Spor Yönetiminin Prensipleri	14
1.5.3. Türkiye’de Spor Yönetiminin Gelişimi.....	14
1.6. Gençlik Merkezi	15
1.6.1. Gençlik Merkezlerinin Amaçları.....	16
1.7. Spor Organizasyonları	17
1.7.1. Spor Organizasyonlarının Tarihçesi	17
1.7.2. Spor Organizasyonlarının Amaçları	17
2. GEREÇ VE YÖNTEM.....	19
2.1. Araştırmanın Modeli.....	19
2.2. Araştırmanın Hipotezleri	19
2.3. Evren ve Örneklem	20
2.4. Veri Toplama Araçları	20
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu	20
2.4.2. Dijital Dönüşüm Ölçeği.....	20
2.4.3. Performans Yönetimi Ölçeği	21
2.5. Verilerin Analizi	21
3. BULGULAR.....	22
4. TARTIŞMA	42
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
6. KAYNAKLAR	48
7. EKLER.....	55
8. ÖZGEÇMİŞ.....	61

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AR	: Artırılmış Gerçeklik
VR	: Sanal Gerçeklik
IOC	: International Olympic Committee
DDÖ	: Dijital Dönüşüm Ölçeği
PYÖ	: Performans Yönetimi Ölçeği

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılar için Demografik Bilgilerin Dağılımı.....	21
Tablo 2. Dijital Dönüşüm Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı.....	22
Tablo 3. Performans Yönetimi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı....	26
Tablo 4. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri.....	34
Tablo 5. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi.....	34
Tablo 6. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Yaşa Göre Değişimi.....	35
Tablo 7. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Değişimi.....	36
Tablo 8. Katılımcıların Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Birime Göre Değişimi.....	38
Tablo 9. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Gelire Göre Değişimi.....	39
Tablo 10. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçekleri Arasındaki İlişki.....	41

ÖZET

T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Dijital dönüşümün Spor Organizasyonları Performans Yönetimine Etkisi: Batman Gençlik Merkezi Örneği

Tuba ŞENKAL

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / SİİRT-2025

Bu çalışmada dijital dönüşümün spor organizasyonları performans yönetimine etkisinin Batman ilindeki gençlik merkezleri çalışanları açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda bir anket formu hazırlanmış olup Batman ilinde bulunan gençlik merkezlerinde çalışan 92 kişi ile online olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Nadem ve ark. (2018) tarafından geliştirilen ve Sağlam (2021) Türkçe uyarlaması yapılan 12 maddelik Dijital Dönüşüm Ölçeği ile ayrıca Beerli ve ark. (2018) tarafından geliştirilen, Demir ve ark. (2020) tarafından da türkçe uyarlaması yapılan 24 maddelik Performans Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri ile anket sorularına verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarının demografik bilgilere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkiler ise korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analizler %95 güven düzeyinde SPSS 20.0 yazılımı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda dijital dönüşümün spor organizasyonları performans yönetimi üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik Merkezi; Dijital Dönüşüm; Performans Yönetimi; Spor Organizasyonları

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SİİRT UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Effect of Digital Transformation on Performance Management of Sports Organizations: The Case of Batman Youth Center

Tuba ŞENKAL

Department of Physical Education and Sports

MASTER'S THESIS / SİİRT-2025

In this study, it is aimed to examine the effect of digital transformation on the performance management of sports organizations in terms of youth center employees in Batman province. Quantitative research method was used within the scope of the study. In this context, a survey form was prepared and conducted online with 92 people working in youth centers in Batman province. In the study, the 12-item Digital Transformation Scale developed by Nadem et al. (2018) and adapted into Turkish by Sağlam (2021) and the 24-item Performance Management Scale developed by Beeri et al. (2018) and adapted into Turkish by Demir et al. (2020) were used. The demographic information of the participants and the distribution of the answers to the survey questions were analyzed by frequency analysis. Whether the scale and its sub-dimensions showed significant differences according to demographic information was analyzed by independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The relationships between the scales were analyzed by correlation analysis. Analyses were performed with SPSS 20.0 software at 95% confidence level. As a result of the research, it was determined that digital transformation has a positive effect on performance management in sport organizations.

Key Words: Digital Transformation; Performance Management; Sports Organizations; Youth Center

1. GİRİŞ

Dijital Dönüşüm olmadan ilerlemek mümkün müdür? Yaşadığımız yüzyılda teknoloji, yaşanan gelişmeler ve ortaya çıkan hızlı ilerlemeler ile günlük yaşantımızı ve daha birçok alandaki paradigmaları etkilemektedir. Teknoloji alanında yaşanan bu gelişmelere kayıtsız kalmanın imkansız olduğu bu süreçte teknoloji insanları, dijitalleşmeyi yaratıcılık ve yenilikçilikle birleştirmeye ve yaratıcı olmaya yönlendirmektedir. Yapay zeka, robotlar, sanal gerçeklik gibi dünyada yaşanan devasa dönüşümler ile dijital teknolojilerde yaşanan ilerleme ve inovatif yaklaşımlar bütün bu dönüşümlerin birleşmesi neticesinde devasa bir boyutta önem ve gereklilik arz etmektedir. Bu durum tüm dünyada dijital dönüşümün gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Dijital dönüşüm, dinamik ve devamlı bir süreç olmasının yanı sıra; dijital teknolojideki süreç, yetkinlik ve modellerin değişimlerle uyumlu bir hale getirilmesidir (Betchoo 2016, Teichert 2019). Hem mevcut durumu daha iyiye getirerek dijital teknolojilerinin kullanılması hem de dijital inovasyonun keşfedilerek kuruluşların birçok alanda teknolojik kaynaklı değişim ve gelişim olarak da ifade edilebilir (Berghaus ve Back 2016). Giderek yaygınlaşan dijital dönüşüm, imkan tanıdığı değişim ve gelişimler sayesinde hemen hemen birçok alanda etkili olmaktadır. Spor da dijital dönüşüm kapsamı alanına dahil olarak birçok ortamda çalışma, etkileşim ve iletişim kurma tarzımızda değişime teşvik etmektedir. Spor günümüzde artık sadece bir eğlence ve dinlenme biçimi olarak görülmemekte; beraberinde toplumsal değer ve davranışların yansıması olarak görülmektedir. Spor, farklı ırktan birçok kültürü bir arada toplayarak bir yandan sosyal etkileşime ve fiziksel etkinliklere motive ederken diğer yandan toplumlara ait sosyal ve kültürel değerlerin yansıması olarak görülmektedir. Sportif faaliyetler cinsiyet, ırkçılık, sosyal eşitsizlik gibi sosyal ve toplumsal sorunları ele alırken öte yandan da ekonomi ve istihdam kaynağı olarak topluma hizmet eder ve katkı sağlar. Dolayısıyla sporun toplumlar üzerindeki yeri yadsınamaz bir konumdayken, sporun birçok alanı etkilemesi ile spordaki dönüşümü elzem kılmıştır (Akkaya 2023). Günümüzde sporun birçok alanında dijital dönüşüm uygulamaları görülmektedir. Özellikle de tüm dünyada insanların ilgi duyduğu spor

organizasyonları için dijital dönüşüm uygulamaları önem arz etmektedir. Dijital dönüşüm alanında yapılan yenilikler, spor organizasyonları için çok faydalıdır ve aynı zamanda organizasyonların yönetim ve planlamasında önemli bir faktör konumundadır (Smith ve ark 2020).

Spor organizasyonları, tarihsel olarak geleneksel, örf ve adetlere bağlı temel üzerinde kurulmuş fakat zamanla teknolojik ve dönüşümsel değişiklikler ile birlikte günümüzde yeniliklerin talep edildiği; gelenekselciliğin ve temel örgütsel yapının arka planda kaldığı gözlemlenmektedir (Akgöl 2019, Doherty ve Cuskelly 2020). Dönüşümsel teknolojileri takiben süregelen dijital dönüşümün spor organizasyonları yönetim ve idaresinde dijital teknoloji ve araçların kullanılması ile birlikte daha verimli bir süreç oluşturmaktadır. Organizasyon süresince sistem, cihaz, kaynak vb. araçların kullanılmasıyla verilerin oluşturulması, işlenmesi, tamamlanması çok daha objektif ve üretken olmaktadır Sporda dijital dönüşüm ile birlikte spor sektöründe; kulüpler, takımlar, antrenörler, sponsorlar, medya ve daha birçok paydaşlara katkı sağlamaktadır (Salman 2022, Price ve ark 2023). Dijital dönüşüm spor organizasyonlarında yenilikçi iş paylaşımları, çalışma mekanları ve ofis içi kitle iletişim teknolojilerinden faydalanmaktadır (Barnhill ve ark 2021, Smith ve ark 2020). Dinamik bilet ücretlendirmesi, stadyum self-servis kioskları, performans analizleri, wifi hizmeti, taraftar uygulamaları, dijital karşılaşma sonuçları ve sporun online yayınlanması gibi dijital dönüşüm faaliyetleri spor ortamında sunduğu imkanlar arasındadır (King ve ark 2017, Mondello ve Kamke 2014, Hoeber ve ark 2015, Troilo ve ark 2016). Organizasyonun hedeflerinin gerçekleştirilmesi için sarf edilen çaba ve imkanların değerlendirilmesi performans yönetiminin konusunu oluşturmaktadır. Performans yönetiminin temelini, örgütün etkinlikleri başarılabılır hedef ve amaç doğrultusunda organizasyon hedefleri ile bütünleştiği, başarıya yönelik destek oluşturur. Spor organizasyonlarının önceden belirlenen hedefler doğrultusunda bu hedeflerin hangi ölçüde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini tespit etmek ve ortaya koymak için kriter ve boyutlar açısından performans değerlendirme ve ölçme çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Spor organizasyonları süresince yapılan tüm yeniliklerin performans yönetimine bakabilmek, yapılan dönüşümlerin ne boyutta etki etkisi olduğunu, sistemin beklenen doğrulukta sonuçların alınıp alınmadığını tespit etme ve organizasyonların kalitesini artırmak için dijital dönüşümlerin performans yönetimine etkisinin incelenmesi önemli görülmele birlikte spor organizasyonlarının performans

yönetimine de pozitif yönde etki edeceği öngörülmektedir (Öztürk 2006, Çıta ve Keçecioğlu 2015).

Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, dijital dönüşümün spor organizasyonları performans yönetimine etkisinin olumlu ya da olumsuz tüm faktörlerin bir arada değerlendirilip ortaya çıkan sonucu gözler önüne sermektir.

1.1. Teknoloji

Günümüzde teknoloji hızlı bir şekilde gelişim ve ilerlemeler katederek hayatımızı kolaylaştırmaktadır. İnsan hayatında sağlık, sanayi, haberleşme, tarım ve eğlence gibi birçok alanda etkisini sürdürerek aktif kullanılmaya başlanmış ve bunun sonucunda da tüm insanlar tarafından kabul görmüştür. Teknoloji, toplumun üretim ile ilişkili birikimini temsil ederken fiziksel ve sosyal hakikatleri de içermektedir. Teknoloji bir taraftan üretkenliği doğrudan etkileyen temel ilke bilimsel bilgiye yönelik çeşitli alternatifleri içerirken diğer taraftan ise ilke ve bilimsel bilgilerin üretimde kullanılması için gerekli bilgileri içermektedir (Mansfield 1968, Abachi ve Muhammad 2014, Öztürk 2021).

Teknoloji, tarih boyunca uygulama ve gelişme bakımından birçok aşamalardan geçmiş ve bu aşamalarla birlikte bünyesinde çeşitli kavramlar barındırmıştır. Bu kavramlar hem teknolojinin gelişim göstermesine ve uygulanmasına hem de dış etkilere karşı öngörü, tahmin ve analizlerin yapılması ile ileriye yönelik planlamaların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu kavramın yayılımı ve beraberinde getirdiği kavramlar kurum ve şirketler tarafından önem kazanmıştır (Ünsal 2024).

Teknoloji; üretim, araştırma, geliştirme, üretim ve satış hizmetlerini kapsayarak sürecin etkin ve akıcı bir biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla kullanılan bilgi ve hünerleri tümü olarak ifade edilmektedir (Şenel ve Gençoglu 2003). Teknoloji, amaca yönelik bilginin daha pratik ve etkili bir biçimde kullanılması için önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Bu tanım teknolojinin soyut bir kavram olmasının yanı sıra elde edilen bilginin çeşitli araç ve yöntemler ile somut olarak geliştirildiği ve sürdürüldüğünü de vurgulamaktadır. Bu perspektiften bakıldığında teknolojinin süregelen gelişim ve bir uygulama süreci olduğu söylenebilmektedir (Gordan 2014).

1.2. Dijital Teknoloji

Dijital teknoloji, insan hayatını kolaylaştırmak amacıyla bilimsel bilginin hayatın her alanı ve çeşitli konularda yarattığı çözümlerdir. Çeşitli insan grupları çeşitli yöntem, sıklık ve biçimlerde dijital teknolojiden faydalanmışlardır (İncedere ve Tunç 2022).

İnternet, akıllı telefonlar, bilgisayarlar, akıllı telefonlar, video akış hizmetleri de dahil olmak üzere dijital teknoloji, modern yaşamın her alanında önemli bir bileşen konumundadır (Hilbert 2020). Dijital teknolojiler en yeni teknolojik yöntemleri kullanarak uygun maliyetli ve yenilikçi ürünler ortaya koyarak iyileştirilmiş deneyimlerle tüketicilere hızlı hizmetler sunmaktadır (Canatan ve ark 2023).

1.2.1. Dijital Teknoloji Gelişim Evreleri

Teknolojinin yeni gelişmeye başladığı dönemden teknolojinin insan hayatını kolaylaştırdığı döneme kadar arada geçen sürede farklı endüstri devrimlerinden geçmiştir. Bu endüstri devrimlerinden aşağıda bahsedilmiştir.

1.2.1.1. Birinci Endüstri Devrimi

Göçebe yaşamdan yerleşik yaşama geçilmesiyle birlikte avcı toplayıcı yaşam tarzından tarımsal yaşam tarzına geçiş yapılmıştır. 1700'lü yıllarının sonlarında buharlı makinenin icadıyla birlikte birinci endüstri devrimi başlamış olup toplumsal düzende bununla birlikte çeşitli farklılıklar ortaya çıkmıştır (Blinder 2006, Derya 2018, Özenir ve Nakıboğlu 2019). Sanayileşme bu dönemde ilk olarak emeğin yoğun olduğu teknolojik ürünlerden başlayarak zamanla daha yeni uygulamalara doğru eğilim göstermiştir (Tunzelmann 2003). Birinci endüstri devriminde sanayileşmenin etkisiyle kırdan kente doğru göçler yaşanmıştır. Bununla birlikte toplumda büyük ayrışmalar meydana gelmiş ve işçi sınıfı olarak tabir edilen yeni bir sınıf ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfının ortaya çıkmasıyla hem sosyo-kültürel alanda farklılıklara ortaya çıkmaya başlamış hem de işsizlik problemi ile karşı karşıya kalınmıştır (Mahiroğulları 2005, Koca 2020).

1.2.1.2. İkinci Endüstri Devrimi

Bu çağda elektrik enerjisi ve ağır sanayi gelişim göstermiştir. Elektrik ve seri üretimin popüler olmasıyla Henry Ford tarafından elektrik ve araba üretimi gibi teknolojik yenilikler ortaya çıkmıştır.(Birdir ve ark 2021, Alçın 2016, Çetin 2021). Bu dönemde yapılan yeniliklerle yaşam kalitesi artarken talep ve arz dengesi de sağlanmıştır (Koca 2020). İkinci endüstri döneminde meydana gelen gelişim ve yenilikler insan yaşamının yanı sıra turizmi de doğrudan etkilemiştir. Bu dönemde dünya tarihinde gemi ile ilk turlar düzenlenmiştir. Böylece kitlesel turizmin temeli atılmış ve gruplar halinde yapılan seyahatlerin yapılmasıyla birlikte broşür, afiş ve el kitapları da basılmaya başlanmıştır (Atar 2019, Lickorish ve Jenkins 1997).

1.2.1.3. Üçüncü Endüstri Devrimi

Üçüncü endüstri devriminde makineler bilgisayar denetiminde çalışmaya başlamıştır. Aynı zamanda bu dönemde analogdan dijitale geçiş gibi teknolojik gelişmeler yaşanmıştır (Okan Gökten 2018). Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmelerle yüksek miktarda kaliteli ürünün daha az maliyetle üretilmesine olanak sağlamıştır (Batal ve Tuğlu 2018, Davutoğlu 2020). Üçüncü endüstri devrimi bilgisayar ve dijital teknoloji devrimi olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde bilgisayar ve teknolojinin gelişmesiyle manuel olarak tutulan kayıtlar dijital ortamda işlenmeye başlanmıştır (Özden 2022, Yin ve ark 2017, Koçak 2020).

1.2.1.4. Dördüncü Endüstri Devrimi

İnovasyon, teknoloji ve bilginin hakim olduğu ve dünya üzerindeki tüm alan ve sektörleri etkileyebilecek bir dönem olarak bilinmektedir. Bu dönemde teknolojik gelişmelerin etkisiyle akıllı sistemler ile birlikte insan gücüne duyulan gereklilik azalmış ve bunun sonucunda ise yeni sektör ve iş alanları ortaya çıkmaya başlamıştır (Seçmen 2021, Schwab 2017). Turizm sektörü de bu dönemde internetin yaygınlaşmasıyla online rezervasyon, kişiselleştirilmiş seyahat imkanları ile daha aktif hale gelmiştir (Mil ve Dirican 2018, Çetinkaya 2019).

1.2.1.5. Beşinci Endüstri Devrimi

Bu dönemin en belirgin özelliği teknoloji ve toplumun birleşimi olmuştur. Sınırların da ötesinde dijital ve toplumsal dönüşüm sürecini sembolize eden toplum felsefesi, yaşam kalitesini ve teknolojik gücü artırmayı hedeflemektedir. Teknoloji ve insanların iç içe olmasını sağlayarak topluma teknoloji algısı entegre edilmiştir (Çalış Duman 2022). Sağlık, eğitim, insan vb. birçok alanda iyileştirme hedefinde olan toplum toptekun dijital teknolojiyi nitelendirmektedir (Akboğa 2021, Arı 2021).

1.3. Dijital Dönüşüm

Dijital dönüşüm kavramı son yıllarda birçok alanda görülmekte ve bu alanlarda farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Yapılan yorumlamalar teknolojinin sürekli gelişmesiyle değişiklikler gösterebilmektedir (Dündar 2020). Bu alandaki değişim ve dönüşümleri destekler nitelikte Abraham ve Perkin (2021)'in yaptıkları bir araştırmada dijital dönüşümün herkes tarafından farklı tanımlandığını ifade etmiştir. Dijital dönüşüm, kurum ve kuruluşların sorunlarla karşı karşıya kaldığı durumlarda çözüm yolu sunmak ve ayrıca değişen ortama göre müşterilerin talep ve isteklerini karşılamak için dijital teknoloji tabanlı çeşitli yöntem ve prosedürlerin kullanılması olarak tanımlanmıştır (Bharadwaj ve ark 2013).

Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu dijital dönüşümü, günümüzde değişen bilgi ve teknolojilerin sunduğu imkânlar ve farklılaşan ihtiyaçlar ile birlikte organizasyonların daha faydalı ve verimli hizmet vererek, iş ortamı ve teknoloji alanında yaptığı devrimsel dönüşüm olarak ifade etmiştir (TÜBİTAK 2019).

Bir başka tanımda ise dijital dönüşüm kurumların amaç ve isteklerine hizmet ederek insan yaşamını kolaylaştırmak ve dijitalleşme tutumunun toplumun tüm kesimlerine yayarak dijitalleşme kültürünün oluşturulmasıdır (Karagöz 2007). Bu bağlamda dijital dönüşüm temelde, karı maksimize ederek müşteri memnuniyetini sağlar ve bu memnuniyeti sağlamak için mevcut ya da yeni teknolojiyi kullanarak işletmenin dönüştürülmesidir (Verhoef 2019).

1.3.1. Dijital Dönüşüm Uygulamaları

Dijital dönüşüm uygulamaları dördüncü endüstri devrimi ile birlikte faaliyet göstermiştir. Teknolojinin yaygınlaşması ile birlikte çoğu kurum ve kuruluşlarda dijital dönüşüm uygulamaları aktif kullanılmaya başlanmıştır. Aşağıda dijital dönüşümün yaygınlaşması ile kullanılmaya başlanılan alt başlıklardan bahsedilmektedir.

1.3.1.1. Nesnelerin İnterneti

Nesnelerin interneti, yeni sayılabilecek kablosuz iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte popülerliği artış gösteren bir kavramdır. Bu kavram insan hayatını kolaylaştırarak dünyadaki tüm nesnelerin birbiriyle haberleşmesini sağlar (Giusto ve ark 2010). Nesnelerin interneti sayesinde insan-insan ilişkileri dışına çıkarak nesnelerin birbirleriyle ve insanlarla ilişkisinin nesne-insan veya nesne-nesne gibi yeni bir iletişim tarzına geçişi sağlamaktadır. Böylece verileri elle girmeye gerek duymadan ve insan müdahalesi olmadan geleneksel yöntemleri terk ederek cihazların birbirleri arasında bilgi toplama, karar verme ve veriler arası iletişim gibi faktörleri bir ağ sayesinde yapılması sağlanmıştır (Faruk ve ark 2014, Tan ve Wang 2010)

1.3.1.2. Bulut Bilişim

Belgelerin, verilerin, yazılımların ve uygulamaların korunması amacıyla sanal bir depo olan internet bulutu aracılığıyla depolanmasını ve erişilmesine olanak sağlayan bir dijital teknolojidir (Çark 2019). Diğer bir ifadeye göre ise hizmet sağlayıcısı ya da minimum çabayla hızlıca sağlanabilen ağ, depolama, sunucu ve hizmet gibi bilgi işlem kaynaklarının her yerde erişimini sağlayan bir teknolojidir. Bulut bilişim büyük bir depolama kapasitesine sahip olmasının yanı sıra yazılım ve donanım maliyetleri düşüktür (Dokuz ve Çelik 2017). Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bulut bilişim de paralel olarak gelişim göstermekte ve yaygınlaşmaktadır. Bu gelişimin temelinde teknolojik ilerlemelerin yanı sıra bilişim sistemindeki gelişmeler, yazılımdaki ilerlemeler ve iş ortamlarının değişmesi yer almaktadır (Göktaş ve Baysal 2018).

1.3.1.3. Büyük Veri

Büyük veri, analitik araçlar ve yönetim ile çözülmesi zor olan standart veri tabanının hızlı ve pratik bir şekilde analiz edilmesini ve veri setlerinin tanımlayan bir dijital teknolojidir (Partners 2012). Değişik kaynaklardan alınan verilerin toplanılarak analiz ve değerlendirilmesiyle büyük veri oluşmaktadır (Öcal ve Altıntaş 2018). Blog, sosyal medya ve internet istatistiği aracılığıyla bilgi kirliliği yapan verilerin ayıklanması sağlanıyor (Seçmen 2021).

1.3.1.4. Yapay Zeka

Yapay zeka, insanların zeka ve yeteneklerini kopyalayarak bilgisayar ortamına modellemesi olarak tanımlanmaktadır. İnsan zekasına ihtiyaç görülen durumlarda insan zekasına benzeyen makine üretmek yapay zekanın en önemli amacıdır. Makine tabanlı olan bu sistem gerçek ve sanal ortamlarda karar verebilen, tahminler yürütebilen ve özerk çalışabilen bir sistem olma özelliğine sahiptir (Yılmaz 2022).

1.3.1.5. Artırılmış Gerçeklik (AR) ve Sanal Gerçeklik (VR)

Bilgisayar ortamında üretilen bilgi, ses, video, grafik vb. veriler kullanılarak canlandırmaların yapıldığı; yapılan canlandırmaların insanları gerçekliğine inandıracak kadar iyi görünümüler sunan teknolojik uygulamalara artırılmış gerçeklik denilmektedir (Bulut ve Akçacı 2017). Artırılmış gerçeklik, verileri ve görüntüleri gerçek dünyayla bağını koparmadan sanal ortamda bir araya getirerek bir bütün olarak algılanmasına olanak veren teknolojik sistemler olarak açıklanabilir (İçten ve Bal 2017).

Sanal gerçeklik ise bilgisayar teknolojilerinin üç boyutlu simülasyon modelleri ile insanlara gerçeklik hissiyatı sunan dijital gelişmelerdir (Bayraktar ve Kaleli 2007). Mevhum bir ortamı gerçek bir ortam olarak dizayn eden ve bilgisayar-insan ara yüzü olarak yaratılan sanal dünyada insanlar hareket edebilme, farklı açılardan görebilme ve kavrama imkanına sahiptirler (Zheng ve ark 1998).

1.3.1.6. Blok Zinciri (Blockchain) Teknolojileri

Herhangi bir merkezi otoriteye ihtiyaç duymaksızın, dijital ortamlarda varlıkların değişimine olanak sağlayan teknolojik uygulamalar blok zinciri olarak tanımlanmaktadır (Çamlıca 2021). Blok zinciri geri dönüşü olmayan, şifrelenmiş, bozulmayan ve yapılan işlemlerin kaydedilerek güvence altına alındığı bir bilgi deposudur (Akdemir Altunbaşak 2018). Şeffaf ve açık olması sebebiyle güven problemini ortadan kaldıran bu teknoloji, geleceğin yaygın teknolojileri arasında olacağı öngörülmektedir (Büyükkakın 2019).

1.3.1.7. Siber Fiziksel Sistemler

ABD Ulusal Bilim Vakıfı tarafından 2006 yılında yapılan bir çalışmada Helen Gill'in önerdiği bu sistem koordinasyon, gözlem ve kontrol mekanizmalarını yürüten bir sistemdir (Alguliyev ve ark 2018, Özsoylu 2017). Siber fiziksel sistemler sensörler aracılığıyla iş sürecinin izlendiği, bulut bilişim yardımıyla depolanıp analiz edildiği yapay zeka, robotik ve makine öğrenme algoritmasının ön plan çıktığı bir üretim sistemidir (Qin ve ark 2016). Bilgisayar algoritmaları aracılığıyla izlenen siber fiziksel sistemleri farklı görevleri de yapacak biçimde koordine etmek mümkündür (Dönmez ve ark 2021)

1.4. Performans Yönetimi

Performans, planlanmış ve belirlenen amaç doğrultusunda faaliyetlerde hedefe yönelik elde edilen nihai sonucun nicel ve nitel olarak anlatımıdır. Tanımdan anlaşılacağı üzere bir performanstan söz edebilmek için amaçlanmış bir hedefin olması gerekmektedir. Amaçlanan hedefe ulaşılmış ise performansın başarı ile paralel olduğu söylenebilir (Kubalı 1999).

Performans yönetimi, kurum ve kuruluşların ana hedefler doğrultusunda planlanan hedefe varabilmek için eldeki imkanların verimli kullanılmasını kapsayan bir süreçtir. Belirlenen hedeflere etkili ulaşmada hedeflerin sürekli takip edilmesi ve ölçülmesi önemli bir etkidir (Akçay ve Bilgin 2016). Performans yönetimi, örgüt içerisindeki çalışanların potansiyellerinin bilincinde olmalarına katkıda bulunarak daha başarılı sonuçlar almak için sistematik hedef belirleme, değerlendirme ve

ödüllendirmeden oluşan yönetim faaliyetidir. Performans yönetimi, çalışanlar açısından bakıldığında kendisinden beklenenleri karşılayabilmek için yapılması istenilen görevleri yerine getirerek ve üstleri ile ilişkisi sürdürerek gelecek perspektifini belirlemek ve gelişimi için yeterlilik ve eksikliklerini belirlemek açısından önemlidir. Yönetici açısından bakıldığında ise çalışanlardan beklenen hedeflerin net olması, geri bildirimler sunması etkili bir hiyerarşik ilişki sağlayacaktır (Helvacı 2002).

Performans yönetimi, teşkilatın stratejik planlarının hangi ölçüde başarılı olduğunu açıklayan performansın ölçülmesi, raporlaştırılması ve analiz edilmesi ile gerekli tedbirlerin alınmasını kapsayan bir yönetim sürecidir. Organizasyonlar için en önemli etken, aynı amaç doğrultusunda tüm çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmak için en iyi şekilde katkı sunması ve tüm politikaların bu ana hedefte olması performans yönetimi açısından çok önemlidir (Usta 2010, Longo 2005).

1.4.1. Performans Yönetiminin Amacı

Performans yönetiminin amacı, hedeflenen amaçlarının belli bir plan dahilinde yürütülmesi, organizasyonun verimliliğinin artırılması ve çalışanlardan beklenen performansın en üst seviyeye çıkarılarak stratejilerin belirlendiği bir sürecin oluşturulmasıdır.

Performans yönetiminin amaçlarını Armstrong (2006) şu şekilde açıklamaktadır:

- Çalışanların yapılan ödüllendirmelerle motivasyonlarını artırarak iş kalitesini artırmak,
- Çalışanlar için doğru ortamı sağlayarak sorumlulukların nizami yapılmasını sağlamak,
- Proaktif bir yönetim ile ulaşılması hedeflenen amaçlar doğrultusunda performans göstermek,
- Çalışanların hem bireysel hem de grup çalışma becerilerinin gelişmesini sağlamak,
- Belirlenen hedeflere ulaşmak için odaklanmayı artırmak.

1.4.2. Performans Yönetiminin Temel Unsurları

- Çalışanların performansının örgütsel hedeflere dayalı planlamasının yapılması, Çalışanların performanslarını değerlendirmek amacıyla değerlendirme yöntem ve kriterlerinin seçilmesi,
- Görüşme ve form doldurma gibi belirlenen yöntemlerle performansın ölçülmesi,
- Çalışanlara performanslarıyla ilgili dönütlerin yapılması,
- Çalışanların yapılan dönütler doğrultusunda performanslarının geliştirilmesi için yönlendirilmesi, koçluk yapılması,
- Performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlara yönelik terfi, eğitim, kariyer gelişimi ve ücretlendirme gibi düzenlemelere temel oluşturulmalıdır.

Açıklanan bu unsurların aynı zamanda insan kaynaklarının diğer işlevler ile uyumlu olması gerekliliği unutulmamalıdır. İşletme yöneticileri, performans yönetim sonuçlarını dikkatli ve sistematik değerlendirip, gerekli iyileşme ve düzenlemeleri yaparsa başarı kaçınılmaz olacaktır (Uyargıl 2013, Fry ve ark 2004).

1.4.3. Performans Yönetiminin İşlevselliği

Performans yönetimi, geniş kapsamlı birçok yöntemi kapsamaktadır. Etkili bir performans yönetimi için eldeki imkanlarla birlikte sistemli bir gelişme de hedeflenmelidir (Mayatürk Akyol 2011).

Performans yönetiminde yöneticiler, şirketin nihai hedeflerini çalışanlara uyumlu hale getirerek üretkenliği, karı ve verimliliği artırmayı amaçlamaktadırlar. Belirlenen yönergeler ile çalışanların performans değerlendirmelerinin sonuçları açıkça belirtmektedirler (Otley 1999).

1.4.4. Performans Yönetiminin Faydaları

Performans yönetiminde yönetici, çalışanlar ve örgütün kendisi olmak üzere bu faydalar üç boyutta gözlemlenmektedir.

1.4.4.1. Yönetici Açısından Faydaları

Frecov (2011) yöneticiler açısından Performans yönetiminin faydalarını şöyle açıklamaktadır:

- Yöneticilerin çalışanlarla etkili iletişimini sağlar.
- Yöneticiler çalışanların kariyer ve eğitim gereksinimlerinin belirlenmesinde etkin olurlar.
- Çalışanların performansını değerlendirirken kendilerinin de eksik ve yeterliliklerini görme fırsatı bulurlar.
- Yönetebilme yeteneklerini geliştirirler.
- Çalışanlarla ilgili alınan kararlarda sağlıklı karar verme imkanı bulurlar.
- Çalışanları daha iyi gözlemleme fırsatı bulurlar.

1.4.4.2. Çalışan Açısından Faydaları

Erdemir (2013) çalışanlar açısından performans yönetiminin faydalarını şöyle açıklamaktadır:

- Çalışanlar farklılaşan ücret ve terfi şartlarını bileceğinden duruma daha kolay adapte olacaklardır.
- Çalışanlar yapılan değerlendirme ölçütleri sayesinde artı ve eksi yönlerini bileceklerdir
- Çalışanların rol karmaşası yaşama ihtimalini minimize edecektir.
- Belirlenen hedeflere ulaşılması sonucunda yapılan ödüllendirmeler çalışanların motivasyonunu artıracaktır.
- Yönetimde sınırların çizilmiş olması zihinsel olarak rahat bir ortam sağlayacaktır.

1.4.4.3. Örgüt Açısından Faydaları

Uyargil (2017) örgüt açısından performans yönetiminin faydalarını şöyle açıklamaktadır:

- Örgütün daha iyi yürütülmesini sağlamıştır.

- Üretilen malı ve hizmetlerin kalitesini artırmıştır.
- Kar marjını artırmıştır.
- Çalışanlara daha iyi bir eğitim yapılmasına olanak sağlamıştır.
- İnsan kaynaklarının karaları almasında ihtiyaç duyduğu bilgi verimli olacaktır.

1.5. Spor Yönetimi

Spor günümüzde bir bilim dalı olarak görülmekte ve bu bilim dalının bütünlüğü sağlayan farklı dalları bulunmaktadır. Bu dallardan biri de sporda sevk ve idareyi sağlayan spor yönetimidir (Devecioğlu 2002). Spor yönetimi, sporla bağlantılı kurum ya da faaliyetlerin belirlenen ilkeler doğrultusunda kaynaklardan etkili bir şekilde faydalanılabilmesi için karar alma ve kararları uygulayabilme sanatıdır (Fişek 1998).

Planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve denetleme gibi yönetimin işleyişinde etkili olan fonksiyonlar ve bu fonksiyonlarla ilgili çeşitli ilke ve yöntemler, spor organizasyonları ve tüm sportif faaliyetlerde kullanılmaktadır. Spor yönetiminin amacı sportif faaliyetlerin bilimsel ve akılcı yürütülmesini ve bunu sporda prensip haline getirmektir. Sporun amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde spor yönetimi aktif rol almaktadır (Sunay 2017).

1.5.1. Spor Yönetiminin Amacı ve Kapsamı

Spor yönetimi sporun unsurlarını ve bu unsurları meydana getiren kaynakların etkili ve verimli biçimde kullanılmasını sağlamaktır. Sporu meydana getiren tüm unsurlar ortak bir amacı hedeflemektedir. Bu amaçların tamamı spor yönetiminin genel amacını oluşturmaktadır. Tüm unsurların amaçları, yönetimde eşit oranda önem arz etmektedir. Amaçlanan hedeflerden birinin başarısızlıkla sonuçlanması spor yönetiminin genel amacını olumsuz etkileyebilmektedir (Tanır 2007, Namlı 2005).

Spor alan bakımından çeşitli faaliyetlerin birlikte yürütüldüğü karmaşık bir benliğe sahiptir. Günümüzde sporun toplumdaki önemine bakıldığında sporun sosyal bir yapı haline geldiği söylenebilir. Bilhassa sporun, çeşitli toplumsal organizasyonlara oranla insanlarla daha iyi bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise sporun hem bir eğitim faktörü olarak öğretim programlarında yer alması hem de

yapılan spor organizasyonlarının her kesimden insanı etkilemesi olarak görülebilir. Bu bağlamda spor yönetimi; sporun özelliklerini göz önünde bulundurarak, ilke ve yöntemler doğrultusunda spor kurum ve kuruluşların etkili yönetilmesini sağlamaktadır (Demir 2006).

1.5.2. Spor Yönetiminin Prensipleri

Her yönetim biriminin kendine has prensip, kural ve ilkeleri bulunmaktadır. Spor yönetiminin prensip, kural ve ilkeleri ile eğitimin ilke ve kuralları arasında bağ kurularak spor yönetiminin de genel prensipleri şekillenmiştir. Sporun kurallar çerçevesinde yapıldığı düşünülürse spor yönetiminde tarafsızlığın da önem arz ettiği söylenebilir. Spor yönetiminde bir diğer önemli kural olan yeterlilik, yönetimde sorumluluk alan kişilerin yapacağı işi yapabilecek bilgi ve donanımına sahip olması gerekmektedir. Bir başka ilke ise güvencedir. Spor yönetiminde belli işlerde görev alan kişilerin iş güvencelerinin sağlanması önemlidir. Böylece iş güvenliği olan kişiler iş performansı açısından daha verimli ve üretken olacaktır. Eşitlik ve denklik ilkesine göre ise eşitsizlik ve ücret dağılımındaki başarısızlıklar göz önünde bulundurularak adaletli bir dağılımın yapılması sağlanabilir. Bunların yanında personellerin daha başarılı olması için hizmet içi eğitimlerin verilmesi, örgüt içindeki tüm bireylerin iş birliği esasına göre davranması ve çalışanların verdiği emeğin karşılığını alması gibi prensipler de bulunmaktadır (Sunay 2017).

1.5.3. Türkiye’de Spor Yönetiminin Gelişimi

İnsan yaşamın her döneminde spor insanlarla iç içe olmuş ve insan yaşamında farklı amaçlara hizmet etmiştir. İlkel toplumlarda insanlar saldırı ve savunma amacıyla sporun ilk şeklini oluşturmuştur. Daha sonra insanların başka insanları çalıştırmasını öğrenmesi ile birlikte boş zaman oluşturmuşlar ve bu boş zamanlarda eğlenceli faaliyetlere yönelmişlerdir. Günümüzdeki spor organizasyonlarının temeli buna dayanmaktadır. İnsanın doğa ile mücadelesinde yaptığı hareketler yarışmacı simülasyonu olan sporların hangisinin yapılacağına ise sosyo-ekonomik ve siyasal süreçler yön vermiştir (Fişek 1980).

Tarihimizde spor yapısının ortaya çıkması ve gelişmesiyle birlikte toplumun kaydettiği ilerlemeler incelendiğinde, Osmanlı döneminden başla günümüzdeki kulüp

yapılanmasına benzer olan ilk spor yapılanması olan spor tekkeleri kurulmuştur. Spor tekkelerinde özellikle güreş sporunun geliştirilmesi için örgütlendiği bilinmektedir (Cankalp 2005).

Türk spor örgütü, İstanbul Futbol Birliği'nin 1903 yılında kurulmasıyla birlikte ilk kez kurumsallaşmıştır. Daha sonra Osmanlı Olimpiyat Cemiyeti 1908 yılında kurulmuş ve sonrasında ise 1922'de Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı 16 spor kulübü tarafından kurulmuştur. Aynı yıl içinde Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi kurulmuş ve 1935 yılında spor konseyi tarafından alınan karar ile Türk Spor Kurumu olarak 1936 yılı itibariyle etkinliğini sürdürmüştür. Sporda devletçilik ve particiliği birbirine karıştırmakla birlikte Türk Spor Kurumu'na son verilmiştir. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü 16 Temmuz 1938 tarihinde Türk Spor Kurumunun yerine kurularak spor faaliyetleri ilk kez devlet koruması altına alınmıştır (Fişek 2003). Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü ilk kurulduğunda Başbakanlığa bağlı iken Milli Eğitim Bakanlığına 4235 sayılı kanun ile bağlanmıştır.

1156 sayılı kanunla birlikte 1960 yılında tekrar Başbakanlığa bağlanmış ardından ise Gençlik ve Spor Bakanlığı 1969 yılında kurularak Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü bakanlığa bağlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Bakanlığı Kanun Hükmündeki Kararname ile 1983 yılında birleştirilmiştir.

Büyüyen bu örgüt görevlerini gerçekleştiremeyince 1986 yılında 3289 sayılı Kanun ile yerine Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1989'da tekrar Başbakanlığa ardından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olmuştur. Böylece yapılan düzenlemelerle birlikte gençlik faaliyetlerini de içine almıştır. Uzun bir dönem boyunca hizmet vermiş ve 2004 yılında federasyonların özerkleşmesiyle küçülmeye gidilmiştir. 8 Haziran 2011 tarihinde 638 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile örgüt son kez Gençlik ve Spor Bakanlığı adını almıştır (Öğüt 2014).

1.6. Gençlik Merkezi

Gençlik merkezleri, gençleri okul zamanları dışındaki serbest zamanlarını yetenekleri doğrultusunda kültürel, sosyal, sanatsal ve sportif etkinliklere yönlendirerek gençlerin aktif bireyler olmasını sağlamak, sosyal gelişimlerine katkıda

bulunmak ve kötü alışkanlıklardan uzak tutmak için illerde taşra teşkilatına bağlı olarak kurulan kurumlardır (GMY 2003).

İllerde bulunan gençlik merkezlerinde gençlerin ilgi ve yeteneklerine göre değerlendirilmelerini sağlamak, gençleri kültürel, sosyal, sanatsal ve sportif faaliyetlere yönlendirerek kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamak ve sosyal benliklerinin gelişmesine katkı sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır (Bozgeyikli 2013).

1.6.1. Gençlik Merkezlerinin Amaçları

Gençlik merkezlerinin amaçları ilgili yönetmeliğe göre aşağıdaki maddeler ile belirtilmiştir (GMY 2003):

- Gençlerin vatani ve halkı için yararlı, birleştirici, araştırıcı, yeteneklerini keşfetme ve sosyal bireyler olmaları, boş zamanlarını değerlendirerek ilgileri doğrultusunda sportif, sanatsal ve sosyal etkinliklere yönlendirerek ruhsal ve bedensel sağlıklarını güçlendirmek,
- Farklı illerde bulunan gençlik merkezi aktif üyelerle bir araya gelip yeni projeler üretmelerini sağlamak ve aralarında etkileşim sağlamaya çalışmak
- Yurtdışında bulunan gençlik topluluklarıyla uluslararası değişim programları yapmak,
- Gençlerin kişilik özelliklerinin gelişimine katkı sağlayarak toplum ile uyumlu olmasını sağlamak,
- Gençlerin psiko-sosyal ve kültürel ihtiyaçları doğrultusunda toplumsal ilişkilerinde dengeli ve sağlıklı benlik bütünlüğünü oluşturmalarına katkı sağlamak, Gençlere rehberlik ederek problemlerinin çözümüne katkı sağlamak ve danışmanlık yapmak,
- Gençleri çeşitli faaliyetler yoluyla kötü alışkanlıklardan uzak tutmak, İl çapında yapılan gençlik çalışmaları ile diğer gençlik kuruluşları arasında koordinasyonu sağlamak.

1.7. Spor Organizasyonları

Spor organizasyonları, önceden belirlenen bir tarih aralığında yapılarak sporcu, antrenör, hakem, idareci ve seyircilerin katılımıyla tüm insanların ilgisini çeken sportif etkinliklerin tümüdür. Spor organizasyonları belirlenen tarihler arasında belirlenen bütçe doğrultusunda doğru bir planlama ile yapılması gerekmektedir (Can ve Değirmen 2017, Gök ve Balcı 2012).

1.7.1. Spor Organizasyonlarının Tarihçesi

Spor organizasyonları faaliyetleri ilk olarak Antik Yunan döneminde görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde tanrı adına spor şölenleri yapılmaktaydı. Antik Yunan döneminde yaşayan insanlar henüz kendilerini savunabilecek materyallere sahip değildi. O dönemde insanlar kendilerini savunmak için bacaklarını, kollarını ve vücutlarını kullanmışlardı. Bu savunma biçimleri zamanla yerini sistematik kural ve disiplinlere bırakmıştır (Hanbay 2017).

Sporun insanların çabası olduğu, inanç ve ideoloji gibi vasıfların sınıf farkı oluşumunu engelleyen, toplumda birliği sağlayan bir unsur olduğu zamanla olmuştur. Dünyadaki tüm toplumların itina ile önem verdiği, ekonomik ve politik çıkarlar açısından beklenti içinde olduğu faaliyetler haline gelmiştir. Bu bağlamda spora verilen önem ve ilginin artış göstermesi, tüm ülkelerin uluslararası arenada gerçekleştirilen spor organizasyonlarına aktif katılımlarını sağlamıştır. Böylece spor organizasyonları yaygınlaşarak günümüzde modern bir kimliğe bürünmüştür (Ertekin 2014). 1984'ü Modern olimpiyat oyunlarının başlangıcı olarak kabul eden Baron Pierre de Coubetin'in Uluslararası Olimpiyat Komitesini (IOC) kurmasıyla birlikte spor organizasyonlarının modern dönemi başlamış ve bu komitenin kurulmasıyla beraber hem ulusal hem de uluslararası federasyonlar kurularak spor organizasyonları ortaya çıkmıştır (Dalkılıç ve ark 2015).

1.7.2. Spor Organizasyonlarının Amaçları

Spor organizasyonları belirlenen amaçlara ulaşabilmek amacıyla düzenlenmektedir. Barış ve dostluk ilkeleri kapsamında tüm ülke ve sporcuların eşit ve adaletli şartlarda yarışmalarının sağlanması, başarılı olan sporcuların

ödüllendirilmesi, birçok spor branşının tüm kitlelere tanıtılması ve yaygınlaştırılması spor organizasyonlarının öncelikli amaçlarındandır (Gök ve Balcı 2012).

Spor organizasyonları ulusal ve uluslararası olarak iki farklı kategoriden oluşmaktadır. Ulusal arenada yapılan organizasyonların amaçları arasında kamu hizmeti sağlamak, maddi kazanç sağlamak, spor branşlarının gelişimini sağlamak, sponsorluk faaliyetlerini desteklemek, sporcuların yetiştirilmesini sağlamak ve milli duyguları sağlamak olarak ifade edilebilir. Uluslararası arenada yapılan organizasyonların amaçları arasında uluslararası boyutta ülkeyi doğru tanıtmak, ülkenin siyasi ve ideolojik üstünlüğünü göstermek, maddi kazanç sağlamak ve uluslar arasında dostluk ve barışı sağlamak olarak sıralanabilir (Tek 2006, Demirci 1986).



2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada dijital dönüşümün spor organizasyonları performans yönetimine etkisini incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma betimsel nitelik gösteren ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Kullanılan bu model iki veya daha fazla sayıdaki değişkenin beraber değişiminin varlığı veya düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar 2011).

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Yaşa göre katılımcıların dijital dönüşüme yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Yaşa göre katılımcıların performans yönetimine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Cinsiyete göre katılımcıların dijital dönüşüme yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Cinsiyete göre katılımcıların performans yönetimine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Eğitim durumuna göre katılımcıların dijital dönüşüme yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Eğitim durumuna göre katılımcıların performans yönetimine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Çalıştığı birime göre katılımcıların dijital dönüşüme yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Çalıştığı birime göre katılımcıların performans yönetimine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Gelir düzeyine göre katılımcıların dijital dönüşüme yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Gelir düzeyine göre katılımcıların performans yönetimine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık vardır.

H11: Dijital dönüşümün performans yönetimi üzerinde etkisi vardır.

H12: Dijital dönüşüm spor organizasyonları üzerinde etkisi vardır.

H13: Spor organizasyonlarında uygulanan dijital dönüşüm uygulamalarının performans yönetimi üzerinde etkisi vardır.

2.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Batman ilindeki gençlik merkezleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Batman Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Batman Gençlik Merkezi ve Batman Petrolkent Gençlik Merkezlerinde yönetim, idari personel, antrenör ve gençlik çalışanı olarak görev alan 36'sı kadın 56'sı erkek olmak üzere toplamda 92 çalışan çalışmaya katılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler çalışanlardan anket yolu ile kullanılan ölçeklerden ve kişisel bilgi formuyla elde edilmiştir. Veriler 'Google form' üzerinden çevrimiçi ortamda toplanmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma doğrultusunda çalışanlardan ad soyad, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı birim ve aylık gelir düzeyi gibi demografik bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır.

2.4.2. Dijital Dönüşüm Ölçeği

Dijital Dönüşüm Ölçeği (DDÖ) Nadem ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen, Sağlam (2021) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Dijital Dönüşüm Ölçeği" 5'li likert tipi ve toplamda 12 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması sonucunda elde edilen Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 95 olarak belirlenmiştir.

2.4.3. Performans Yönetimi Ölçeği

Bu bölümde çalışanların dijital dönüşüme yönelik tutumlarını ölçmek için Beerli ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen, Demir ve arkadaşları (2020) tarafından uyarlama çalışması yapılan Performans Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 24 madde ve 3 alt boyuttur. Ölçeğin alt boyutları (1)Stratejik planlama, (2)Gözlem, (3)inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi aşaması şeklindedir. Bu alt boyutların güvenirliği Stratejik planlama için 90, Gözlem aşaması 86, İnceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi aşaması için ise güvenirlik 90 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde oluşturulmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Katılımcıların demografik bilgileri ile anket sorularına verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarının demografik bilgilere göre anlamlı farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir. Ölçekler arasındaki ilişki ise korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analizler %95 güven düzeyinde SPSS 20.0 yazılımı ile yapılmıştır.

3. BULGULAR

Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 1. Katılımcılar için Demografik Bilgilerin Dağılımı.

		n	%
Yaş	18-24	5	5,6
	25-34	58	64,4
	35-44	23	25,6
	45-54	4	4,4
	Total	90	100,0
Cinsiyet	Kadın	35	38,9
	Erkek	55	61,1
	Total	90	100,0
Medeni Durumu	Bekar	40	44,4
	Evli	50	55,6
	Total	90	100,0
Eğitim Durumu	Lise	8	8,9
	Ön Lisans/Lisans	75	83,3
	Lisansüstü	7	7,8
	Total	90	100,0
Çalıştığı Birim	Antrenör	39	45,3
	Gençlik Çalışanı	24	27,9
	İdari Personel	21	24,4
	Yönetim	2	2,3
	Total	86	100,0
Aylık Gelir Düzeyi	5000-17000	26	30,6
	17500-25000	21	24,7
	25500-30000	9	10,6
	30000 TL ve üzeri	29	34,1
	Total	85	100,0

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde % 5,6 oranında 18-24 yaş grubunun, %64,4 oranında 25-34 yaş grubunun, %25,6 oranında 35-44 yaş grubunun, %4,4 oranında 45-54 yaş grubu katılımcıların olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların oranı %38,9, erkek katılımcıların oranı %61,1'dir. Katılımcıların medeni durum dağılımına bakıldığında %44,4 oranında bekar, %55,6 oranında evli

katılımcıların olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu oranlarına göre %8,9 lise mezunu, %83,3 ön lisans / lisans mezunu , %7,8 lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çalıştığı birim oranlarına bakıldığında antrenör %45,3, gençlik çalışanı %27,9, idari personel oranı %24,4, yönetimde çalışanların oranı %2,3'tür. Katılımcıların aylık gelir düzeyi oranlarına göre 5000-17000 TL gelir düzeyindeki katılımcıların oranı %30,6, 17500-25000 TL gelir düzeyine sahip katılımcıların oranı %24,7, 25500-30000 TL gelir düzeyine sahip katılımcıların oranı %10,6, 30000 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip olanların oranı ise %34,1'dir.

Tablo 2. Dijital Dönüşüm Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı.

	Kesinlikle Katılmıyoru m		Katılmıyoru m		Kararsızım		Katılıyoru m		Kesinlikle Katılıyoru m	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1- Kurumum yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir	6	6,7%	12	13,3 %	17	18,9 %	43	47,8 %	12	13,3 %
2- Kurumumda değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir	5	5,6%	12	13,5 %	13	14,6 %	47	52,8 %	12	13,5 %
3- Kurumumda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır	5	5,6%	12	13,5 %	9	10,1 %	48	53,9 %	15	16,9 %
4- Kurumum dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir	4	4,5%	10	11,4 %	22	25,0 %	42	47,7 %	10	11,4 %
5- Kurumum yeni liderlik rolleri ve	4	4,5%	9	10,1 %	12	13,5 %	52	58,4 %	12	13,5 %

yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır										
6- Kurumum dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir , esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.	4	4,5%	8	9,0%	18	20,2 %	50	56,2 %	9	10,1 %
7- Kurumum daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgiden yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.	6	6,7%	10	11,2 %	17	19,1 %	46	51,7 %	10	11,2 %
8- Kurumum dijital mecraları, teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.	3	3,4%	8	9,0%	18	20,2 %	44	49,4 %	16	18,0 %
9- Kurumum temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.	2	2,2%	11	12,4 %	10	11,2 %	53	59,6 %	13	14,6 %
10- Kurumum değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için	1	1,1%	12	13,6 %	16	18,2 %	47	53,4 %	12	13,6 %

ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır										
11- Kurumum yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur	3	3,4%	19	21,3 %	17	19,1 %	42	47,2 %	8	9,0%
12- Kurumum doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.	4	4,5%	12	13,5 %	18	20,2 %	44	49,4 %	11	12,4 %

“Kurumum yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir” maddesine katılımcıların %6,7’si kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %13,3’ü katılmıyorum, katılımcıların %18,9’u kararsızım, katılımcıların %47,8’i katılıyorum cevabını verirken %13,3’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumumda değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir” maddesine katılımcıların %5,6’sı kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %13,5’i katılmıyorum, katılımcıların %14,6’sı kararsızım, katılımcıların %52,8’i katılıyorum cevabı verirken %13,5’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumumda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır” maddesine katılımcıların %5,6’sı kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %13,5’i katılmıyorum, katılımcıların %10,1’i kararsızım, katılımcıların %53,9’u katılıyorum cevabı verirken %16,9’u kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir” maddesine katılımcıların %4,5’i kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %11,4’i katılmıyorum, katılımcıların %25’i kararsızım, katılımcıların %47,7’si katılıyorum cevabı verirken %11,4’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır” maddesine katılımcıların %4,5’i kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %10,1’i katılmıyorum, katılımcıların %13,5’i kararsızım, katılımcıların %58,4’ü katılıyorum cevabı verirken %13,5’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.” maddesine katılımcıların %4,5’i kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %9’u katılmıyorum, katılımcıların %20,2’si kararsızım, katılımcıların %56,2’si katılıyorum cevabı verirken %10,1’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgidен yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.” maddesine katılımcıların 6,7’si kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %11,2’si katılmıyorum, katılımcıların %19,1’i kararsızım, katılımcıların %51,7’si katılıyorum cevabı verirken %11,2’si kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum dijital mecraları, teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.” maddesine katılımcıların %3,4’ü kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %9’u katılmıyorum, katılımcıların %20,2’si kararsızım, katılımcıların %49,4’ü katılıyorum cevabı verirken %18’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.” maddesine katılımcıların %2,2’si kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %12,4’ü katılmıyorum, katılımcıların %11,2’si kararsızım, katılımcıların %59,6’sı katılıyorum cevabını verirken %14,6’sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır.” maddesine katılımcıların %1,1’i kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %13,6’sı katılmıyorum, katılımcıların %18,2’si kararsızım, katılımcıların %53,4’ü katılıyorum cevabını verirken %13’6’sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur.” maddesine katılımcıların %3,4’ü kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların

%21,3'ü katılmıyorum, katılımcıların %19,1'i kararsızım, katılımcıların %47,2'si katılıyorum cevabını verirken %9'u kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

“Kurumum doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.” maddesine katılımcıların %4,5 kesinlikle katılmıyorum, katılımcıların %13,5'i katılmıyorum, katılımcıların %20,2'si kararsızım, katılımcıların %49,4'ü katılıyorum cevabını verirken %12,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Tablo 3. Performans Yönetimi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı.

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1- Kurumum sistematik planlama süreçleri yardımı ile geleceğe yönelik stratejiler geliştirmektedir.	3	3,4 %	12	13,5 %	13	14,6 %	51	57,3 %	10	11,2 %
2- Kurumum en az dört yılda bir resmi bir strateji planını yapar veya daha yapılmış planların güncellemesini gerçekleştirir.	3	3,4 %	10	11,4 %	16	18,2 %	48	54,5 %	11	12,5 %
3- Kurumum örgütsel bakımdan güçlü ve zayıf yönleri yönelik durum analizleri gerçekleştirmiştir/gerçekleştirir.	2	2,3 %	12	13,6 %	12	13,6 %	50	56,8 %	12	13,6 %
4- Kurumum stratejik hedefler belirlemekte ve alınan kararları eyleme geçirmek için bu hedefleri kullanmaktadır.	5	5,6 %	11	12,4 %	9	10,1 %	54	60,7 %	10	11,2 %
5- Kurumum da performans ölçütlerinin tanımları açıkça belirlenmiştir.	4	4,5 %	7	7,9 %	17	19,1 %	47	52,8 %	14	15,7 %
6- Kurumum inceleme sürecine ait veriler doğru zamanlarda toplanmaktadır.	5	5,6 %	11	12,4 %	14	15,7 %	47	52,8 %	12	13,5 %

7- Kurumum performans ölçütlerini, stratejik hedeflerin ve amaçların başarısını takip etmek için kullanmaktadır	4	4,5 %	8	9,0 %	13	14,6 %	52	58,4 %	12	13,5 %
8- Kurumum performans ölçütlerini, zaman içerisindeki performans değişimlerini takip etmek için kullanmaktadır.	7	8,0 %	7	8,0 %	9	10,2 %	55	62,5 %	10	11,4 %
9- Kurumum performans ölçütlerini farklı kulüp içindeki bölümlerin (alt yapı/üst yapı/yönetim/çalışan) performanslarını karşılaştırmak için kullanmaktadır.	4	4,5 %	8	9,1 %	19	21,6 %	44	50,0 %	13	14,8 %
10- Kurumum performans verilerini başka kulüplerin performans ölçütleri ile karşılaştırmaktadır	5	5,6 %	10	11,2 %	13	14,6 %	51	57,3 %	10	11,2 %
11- Kurumum performans verilerinin toplanmasına yönelik prosedürler açık ve net olarak açıklanmıştır.	4	4,5 %	5	5,7 %	16	18,2 %	48	54,5 %	15	17,0 %
12- Kurumum düzenli olarak temel performans ölçütlerine yönelik sonuçları alır ve yorumlar.	4	4,5 %	8	9,1 %	16	18,2 %	47	53,4 %	13	14,8 %
13- Kurumum mevcut performans düzeylerini eski performans düzeyleri ile düzenli olarak karşılaştırır.	4	4,5 %	11	12,4 %	15	16,9 %	46	51,7 %	13	14,6 %
14- Kurumum mevcut performans düzeylerindeki artış ve azalışları açıklamak için performanstaki artış ve azalışların sebeplerini/nedenlerini belirlemeye çalışır.	3	3,4 %	10	11,2 %	15	16,9 %	50	56,2 %	11	12,4 %
15- Kurumum düzenli aralıklarla değişen koşullar doğrultusunda	3	3,4 %	7	7,9 %	13	14,6 %	55	61,8 %	11	12,4 %

performansını tekrar değerlendirip ve stratejilerini buna göre düzenler.										
16- Kurumum yenilikler ve gelişmeler doğrultusunda stratejisinde değişiklikler yapar.	2	2,2 %	12	13,5 %	12	13,5 %	49	55,1 %	14	15,7 %
17- Kurumum stratejilerinin temelinde geleceğe yönelik tahminleri kullanmıştır ancak bu tahminlerdeki belirsizliklerin üstesinden gelmek için acil durum planları da geliştirmiştir.	3	3,4 %	9	10,1 %	18	20,2 %	50	56,2 %	9	10,1 %
18- Kurumum sorunlar ve fırsatlar saptandıktan sonra olası gelişim eylemleri belirlenir.	4	4,5 %	5	5,6 %	13	14,6 %	57	64,0 %	10	11,2 %
19- Kurumum performans incelemelerine bağlı olarak sorunlu bölgeleri (departmanlar, çalışanlar, futbolcular) ele almak için en uygun eylem planına karar verir.	3	3,4 %	8	9,0 %	18	20,2 %	49	55,1 %	11	12,4 %
20- Kurumum tarafından incelenen performans bilgileri, örgütün gelecek yönergesi hakkında beklenti sahibi olmasını sağlar.	3	3,4 %	10	11,2 %	13	14,6 %	52	58,4 %	11	12,4 %
21- Kurumum düzenli aralıklarla performans inceleme sürecinin etkinliğini değerlendirir.	3	3,4 %	7	7,9 %	12	13,5 %	55	61,8 %	12	13,5 %
22- Kurumum da yapılan inceleme süreçlerinde, sportif gelişim hareketleri hakkında veriler toplanır.	2	2,2 %	9	10,1 %	11	12,4 %	55	61,8 %	12	13,5 %
23- Kurumumda öğrenilen konular, en iyi uygulamalar ve inceleme sürecindeki değişiklikler	2	2,3 %	7	8,0 %	14	15,9 %	54	61,4 %	11	12,5 %

belgelenir ve kulübün içerisinde muhafaza edilir.										
24- Kurumum da performans bilgileri ve inceleme bulguları çalışanlar ve oyuncular ile açıkça paylaşılır.	4	4,5 %	8	9,1 %	18	20,5 %	48	54,5 %	10	11,4 %

“Kurumum sistematik planlama süreçleri yardımı ile geleceğe yönelik stratejiler geliştirmektedir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,5, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %14,6’dır. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %57,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,2’dir.

“Kurumum en az dört yılda bir resmi bir strateji planını yapar veya daha yapılmış planların güncellemesini gerçekleştirir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,4, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %18,2’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %54,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,5’dir.

“Kurumum örgütsel bakımdan güçlü ve zayıf yönleri yönelik durum analizleri gerçekleştirmiştir/gerçekleştirir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %2,3, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,6, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %13,6’dır. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %56,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %13,6’dır.

“Kurumum stratejik hedefler belirlemekte ve alınan kararları eyleme geçirmek için bu hedefleri kullanmaktadır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %5,6, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %10,1’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %60,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,2’dir.

“Kurumum da performans ölçütlerinin tanımları açıkça belirlenmiştir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %7,9, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %19,1’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %52,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %15,7’dir.

“Kurumum inceleme sürecine ait veriler doğru zamanlarda toplanmaktadır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %5,6, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %15,7’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %52,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,5’dir.

“Kurumum performans ölçütlerini, stratejik hedeflerin ve amaçların başarısını takip etmek için kullanmaktadır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %9, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %14,6’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %58,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,5’dir.

“Kurumum performans ölçütlerini, zaman içerisindeki performans değişimlerini takip etmek için kullanmaktadır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %8, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %8, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %10,2’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %62,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,4’tür.

“Kurumum performans ölçütlerini farklı kulüp içindeki bölümlerin (alt yapı/üst yapı/yönetim/çalışan) performanslarını karşılaştırmak için kullanmaktadır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %9,1, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %21,6’dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %50 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %14,8’dir.

“Kurumum performans verilerini başka kulüplerin performans ölçütleri ile karşılaştırmaktadır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların

oranı %5,6, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,2, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %14,6'dır. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %57,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,2'dir.

“Kurumum performans verilerinin toplanmasına yönelik prosedürler açık ve net olarak açıklanmıştır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %5,7, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %18,2'dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %54,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %17'dir.

“Kurumum düzenli olarak temel performans ölçütlerine yönelik sonuçları alır ve yorumlar” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %9,1, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %18,2'dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %53,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %14,8'dir.

“Kurumum mevcut performans düzeylerini eski performans düzeyleri ile düzenli olarak karşılaştırır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %16,9'dur. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %51,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %14,6'dır.

“Kurumum mevcut performans düzeylerindeki artış ve azalışları açıklamak için performanstaki artış ve azalışların sebeplerini/nedenlerini belirlemeye çalışır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,2, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %16,9'dur. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %56,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4'tür.

“Kurumum düzenli aralıklarla değişen koşullar doğrultusunda performansını tekrar değerlendirip ve stratejilerini buna göre düzenler” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %7,9, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %14,6'dır.

Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %61,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4'tür.

“Kurumum yenilikler ve gelişmeler doğrultusunda stratejisinde değişiklikler yapar” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %2,2, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,5, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %13,5'tir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %55,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %15,7'dir.

“Kurumum stratejilerinin temelinde geleceğe yönelik tahminleri kullanmıştır ancak bu tahminlerdeki belirsizliklerin üstesinden gelmek için acil durum planları da geliştirmiştir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %10,1, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %20,2'dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %56,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %10,1'dir.

“Kurumum sorunlar ve fırsatlar saptandıktan sonra olası gelişim eylemleri belirlenir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %10,1, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %20,2'dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %56,2 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %10,1'dir.

“Kurumum performans incelemelerine bağlı olarak sorunlu bölgeleri (departmanlar, çalışanlar, futbolcular) ele almak için en uygun eylem planına karar verir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %9, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %20,2'dir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %55,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4'tür.

“Kurumum tarafından incelenen performans bilgileri, örgütün gelecek yönergesi hakkında beklenti sahibi olmasını sağlar” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,2, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %14,6'dır. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %58,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,4'tür.

“Kurumum düzenli aralıklarla performans inceleme sürecinin etkinliğini değerlendirir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %3,4, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %7,9, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %13,5’tir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %61,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,5’tir.

“Kurumum da yapılan inceleme süreçlerinde, sportif gelişim hareketleri hakkında veriler toplanır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %2,2, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %10,1, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %12,4’tür. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %61,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %13,5’tir.

“Kurumumda öğrenilen konular, en iyi uygulamalar ve inceleme sürecindeki değişiklikler belgelenir ve kulübün içerisinde muhafaza edilir” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %2,3, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %8, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %15,9’dur. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %61,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %12,5’tir.

“Kurumum da performans bilgileri ve inceleme bulguları çalışanlar ve oyuncular ile açıkça paylaşılır” maddesine kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %4,5, katılmıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %9,1, kararsızım cevabı veren katılımcıların oranı %20,5’tir. Katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %54,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı veren katılımcıların oranı %11,4’tür.

Tablo 4. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri.

	N	Minimum	Maximum	Ort	Std. Sapma
Dijital Dönüşüm Ölçeği	90	5,0	60,0	42,3	10,9
Performans Yönetimi Ölçeği	90	0,0	120,0	86,3	21,3
Stratejik Planlama Aşaması	90	0,0	25,0	17,9	4,7

Gözlem Aşaması	90	0,0	45,0	32,1	8,4
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	90	0,0	50,0	36,3	8,9

Dijital dönüşüm ölçeği ile Performans Yönetimi Ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamaları ile bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi sonuçları aşağıdaki 5. Tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Cinsiyete Göre Değişimi.

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dijital Dönüşüm Ölçeği	Kadın	35	42,80	10,29	0,322	0,749
	Erkek	55	42,04	11,40		
Performans Yönetimi Ölçeği	Kadın	35	88,46	19,30	0,761	0,449
	Erkek	55	84,95	22,55		
Stratejik Planlama Aşaması	Kadın	35	18,43	4,01	0,913	0,364
	Erkek	55	17,49	5,16		
Gözlem Aşaması	Kadın	35	32,89	7,78	0,688	0,493
	Erkek	55	31,64	8,76		
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	Kadın	35	37,14	8,08	0,690	0,492
	Erkek	55	35,82	9,35		

Bağımsız gruplarda t testi sonucuna göre; dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği alt boyutları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Kadın ve erkek katılımcıların dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği geneli ve alt boyutları aynı seviyede olduğu söylenebilir.

Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği ile alt boyutlarının yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki anlamlı farklılığın olup olmadığı tek yönlü varyans analiz sonuçları 6. Tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Yaşa Göre Değişimi.

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dijital	18-24	5	46,4	9,1	1,512	0,217

Dönüşüm Ölçeği	25-34	58	43,5	10,2		
	35-44	23	39,7	12,8		
	45-54	4	35,3	8,8		
	Total	90	42,3	10,9		
Performans Yönetimi Ölçeği	18-24	5	92,8	17,9	1,943	0,129
	25-34	58	89,4	17,7		
	35-44	23	79,1	28,3		
	45-54	4	74,3	19,6		
	Total	90	86,3	21,3		
Stratejik Planlama Aşaması	18-24	5	18,8	4,4	1,361	0,260
	25-34	58	18,4	4,1		
	35-44	23	16,7	6,0		
	45-54	4	15,0	5,3		
	Total	90	17,9	4,7		
Gözlem Aşaması	18-24	5	35,4	6,5	1,742	0,164
	25-34	58	33,2	7,4		
	35-44	23	29,5	10,7		
	45-54	4	27,8	6,0		
	Total	90	32,1	8,4		
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	18-24	5	38,6	7,2	2,252	0,048*
	25-34	58	37,8	7,2		
	35-44	23	33,0	11,8		
	45-54	4	31,5	8,7		
	Total	90	36,3	8,9		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği geneli ve stratejik planlama aşaması alt boyutu ile gözlem aşaması alt boyutunun yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ($p>0,05$), inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi alt boyutunun yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Anlamlı farklılık gösteren inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; yaş aralığı 18-24 ve 25-34 olan katılımcıların inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi alt boyutu düzeyinin yaş aralığı 35-44 ve 45-54 olan katılımcılardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dijital dönüşüm ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği ile alt boyutlarının medeni durumuna göre ortalamaları ve ortalamalar arasındaki anlamlı farklılığın olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir. Sonuçlar 7. Tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Değişimi.

Medeni Durumu		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Dijital Dönüşüm Ölçeği	Bekar	40	44,8	9,2	1,925	0,036*
	Evli	50	40,4	11,8		
Performans Yönetimi Ölçeği	Bekar	40	90,5	17,9	1,665	0,029*
	Evli	50	83,0	23,3		
Stratejik Planlama Aşaması	Bekar	40	18,8	4,0	1,707	0,041*
	Evli	50	17,1	5,2		
Gözlem Aşaması	Bekar	40	33,6	7,5	1,457	0,149
	Evli	50	31,0	8,9		
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	Bekar	40	38,1	7,2	1,712	0,090
	Evli	50	34,9	9,8		

*p<0,05

Bağımsız gruplarda t testi sonucuna göre; dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği geneli ve alt boyutu olan stratejik planlama aşamasının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bekarların dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği geneli ve alt boyutu olan stratejik planlama aşaması evlilerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Dijital dönüşüm ölçeği ile Performans Yönetimi Ölçeği ile alt boyutlarının birime göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki anlamlı farklılığın olup olmadığı tek yönlü varyans analiz sonuçları 8. tabloda verilmiştir

Tablo 8. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Birime Göre Değişimi.

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Dijital Dönüşüm Ölçeği	Antrenör	39	41,1	13,0	1,311	0,012*
	Gençlik Çalışanı	24	45,8	9,5		
	İdari Personel	21	40,4	8,5		
	Yönetim	2	37,0	9,9		
	Total	86	42,2	11,1		
Performans Yönetimi Ölçeği	Antrenör	39	83,9	25,9	1,501	0,220
	Gençlik Çalışanı	24	93,3	17,0		
	İdari Personel	21	83,1	16,5		
	Yönetim	2	70,5	17,7		
	Total	86	86,0	21,7		
Stratejik Planlama Aşaması	Antrenör	39	17,3	5,6	1,297	0,281
	Gençlik Çalışanı	24	19,2	4,1		
	İdari Personel	21	17,4	3,9		
	Yönetim	2	14,0	2,8		
	Total	86	17,8	4,8		
Gözlem Aşaması	Antrenör	39	31,1	9,8	2,417	0,032*
	Gençlik Çalışanı	24	35,6	6,6		
	İdari Personel	21	30,5	7,0		
	Yönetim	2	24,5	7,8		
	Total	86	32,0	8,5		
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	Antrenör	39	35,6	11,0	0,787	0,504
	Gençlik Çalışanı	24	38,5	6,8		
	İdari Personel	21	35,2	6,9		

	Yönetim	2	32,0	7,1		
	Total	86	36,2	9,0		

*p<0,05

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği alt boyutlarından gözlem aşaması birime göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (p<0,05). Anlamlı farklılık gösteren ölçek ve alt boyutlar için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan TUKEY testi sonuçları doğrultusunda;

Dijital dönüşüm ölçeği için; gençlik çalışanı olanların ortalaması diğer birimlerde çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gözlem aşaması alt boyutu için; gençlik çalışanı olan katılımcıların ortalamaları diğer birimlerde çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Ek olarak antrenör ve idari personelin gözlem aşaması düzeyi yönetimde çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dijital dönüşüm ölçeği ile Performans Yönetimi Ölçeği ve alt boyutlarının gelire düzeyine göre ortalamaları ve ortalamalar arasındaki anlamlı farklılığın olup olmadığı tek yönlü varyans analiz sonuçları 9. tabloda verilmiştir.

Tablo 9. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin Gelire Göre Değişimi.

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
Dijital Dönüşüm Ölçeği	5000-17000	26	43,96	10,16	0,528	0,665
	17500-25000	21	40,57	13,84		
	25500-30000	9	40,11	8,36		
	30000 TL ve üzeri	29	43,14	10,49		
	Total	85	42,44	11,05		
Performans Yönetimi Ölçeği	5000-17000	26	89,65	19,94	0,294	0,829
	17500-25000	21	84,62	27,57		

	25500-30000	9	83,33	17,10		
	30000 TL ve üzeri	29	86,24	20,23		
	Total	85	86,58	21,65		
Stratejik Planlama Aşaması	5000-17000	26	18,58	4,32	0,396	0,756
	17500-25000	21	17,38	6,26		
	25500-30000	9	16,78	4,66		
	30000 TL ve üzeri	29	17,79	4,37		
	Total	85	17,82	4,87		
Gözlem Aşaması	5000-17000	26	33,42	7,80	0,299	0,826
	17500-25000	21	31,81	10,59		
	25500-30000	9	30,56	7,63		
	30000 TL ve üzeri	29	32,14	7,86		
	Total	85	32,28	8,47		
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	5000-17000	26	37,65	8,27	0,250	0,861
	17500-25000	21	35,43	11,33		
	25500-30000	9	36,00	6,93		
	30000 TL ve üzeri	29	36,31	8,50		
	Total	85	36,47	8,96		

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; dijital dönüşüm ölçeği ve performans yönetimi ölçeği gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklı gelir düzeyine sahip katılımcıların dijital dönüşüm ölçeği ve performans yönetimi geneli ile alt boyutları aynı seviyede olduğu söylenebilir.

Dijital dönüşüm ölçeği ve performans yönetimi ölçekleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmış olup pearson korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Sonuçlar 10. Tabloda verilmiştir.

Tablo 10. Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçekleri Arasındaki ilişki

		DDÖ	PYÖ	SPA	GA	İSDÖ
DDÖ	r	1	,919**	,886**	,893**	,893**
	p		,000	,000	,000	,000
PYÖ	r	1	,919**	,945**	,980**	,973**
	p		,000	,000	,000	,000
Stratejik Planlama Aşaması	r	1	,886**	,945**	,915**	,874**
	p		,000	,000	,000	,000
Gözlem Aşaması	r	1	,893**	,980**	,915**	,923**
	p		,000	,000	,000	,000
İnceleme Süreci ve Derslerin Öğrenilmesi	r	1	,893**	,973**	,874**	,923**
	p		,000	,000	,000	,000

Dijital dönüşüm ölçeğinin performans yönetimi ölçeği geneli ile %91,9 oranında pozitif, stratejik planlama alt boyutu ile %88,6 oranında pozitif, gözlem aşaması ile %89,3 oranında pozitif, inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi aşaması ile %89,3 oranında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir.

Performans yönetimi ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri ile arasındaki ilişkiler incelendiğinde stratejik planlama aşaması alt boyutunun gözlem aşaması alt boyutu ile %91,5, inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi alt boyutu ile %87,4 oranında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir.

Gözlem aşaması alt boyutunun inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi alt boyutu ile %92,3 oranında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. TARTIŞMA

Yapılan çalışma doğrultusunda, dijital dönüşümün spor organizasyonları performans yönetimine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Dijital dönüşüm ve performans yönetimi kavramları ele alınmış olup, dijital dönüşümün spor organizasyonları üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır. Bu bağlamda Batman ilinde bulunan Batman Gençlik Merkezi ve Batman Petrolkent Gençlik Merkezi ve Batman Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ndeki yönetim, idari personel, antrenör ve gençlik çalışanı pozisyonlarında görev alan 36 kadın 56 erkek olmak üzere toplamda 92 kişiye online anket uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda yönetim, idari personel, antrenör ve gençlik çalışanı pozisyonlarında görev alan katılımcıların demografik dağılımları belirlenmiştir. Buna göre katılımcılardan 18-24 yaş grubunun %5,6, 25-34 yaş grubunun %64,4, 35-44 yaş grubunun %25,6, 45-54 yaş grubunun ise %4,4 olduğu; kadın katılımcıların %38,9, erkek katılımcıların %61 oranında olduğu; %44,4'ünün bekar, %55,6'sının evli olduğu; %8,9'unun lise mezunu, %83,3'ünün ön lisans-lisans mezunu, %7,8'inin lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu; %45,3'ünün antrenör, %27,9'unun gençlik çalışanı, %24,4'ünün idari personel, %2,3'ünün ise yönetim biriminde çalıştığı; %30,6'sının 5000-17.000 TL, %24,7'sinin 17.500-25.000 TL, %10,6'sının 25.500-30.000 TL, %34,1'inin ise 30.000 TL aylık geliri belirlenmiştir.

Yapılan çalışmada Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Bu bağlamda yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri doğrultusunda kullanılan ölçeklerin çalışmaya uygun olduğu görülmüştür.

Çalışmada Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğini katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalıştığı birim ve aylık gelir düzeyine göre ortalamalar ve hesaplanan ortalamalar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı tespit edilmiş ve alınan sonuçlara göre;

Dijital dönüşüm ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği ile alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği, kadın ve erkeklerin dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeği ve alt boyutlarının aynı seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dijital dönüşüm ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği ile alt boyutlarının yaşa göre değişimi incelendiğinde tek yönlü varyans analizi sonuçları doğrultusunda; dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeğinin geneli ve gözlem aşaması, stratejik planlama aşaması yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği ancak alt boyut olan derslerin öğrenilmesi ve inceleme süreci aşamasının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda inceleme süreci ve derslerin öğrenilmesi alt boyutunda yaş aralığı 28-24 ile 25-34 arasında olan katılımcıların yaş aralığı 35-44 ile 45-54 arasında olan katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Dijital Dönüşüm Ölçeği ile Performans Yönetimi Ölçeğinin geneli ve alt boyutu olan stratejik planlama aşaması bağımsız gruplarda t testi sonuçları doğrultusunda medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeğinin geneli ve alt boyutlarından stratejik planlama aşamasının bekar katılımcıların evli katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dijital Dönüşüm Ölçeği ile Performans Yönetimi Ölçeğinin alt boyutu olan gözlem aşamasının birime göre anlamlı düzeyde farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dijital dönüşüm ölçeği için; gençlik çalışanlarının diğer birimlerde çalışanların oranına göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Alt boyut olan gözlem aşaması için; gençlik çalışanı olanların ortalamaları diğer birimlerde çalışan katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksektir. Ayrıca antrenör ve idari personelin gözlem aşaması düzeyi yönetimde çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin gelir düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği, farklı gelir düzeyine sahip kişilerin dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeğinin geneli ve alt boyutlarının aynı seviyede olduğu söylenebilmektedir.

Çalışmada Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeğinin katılımcılarda yaş gruplarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, çalıştıkları birime, aylık gelir düzeylerine göre ortalamaları arasında anlamlı farkın olup olmadığının tespiti amacıyla analiz yapılmıştır. Buna göre;

“Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği” geneli ve alt boyutları arasında cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık görülmediği ve aynı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kumru ve Kasımoğlu (2022) yaptıkları çalışmada benzer sonuca ulaşmıştır.

“Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği” geneli ve alt boyutlarının stratejik planlama ve gözlem aşamasının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılığın görülmediği fakat inceleme aşaması ve derslerin öğrenilmesi aşaması alt boyutunun yaşa göre anlamlı farklılığın görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda yaş aralığı 18-24 ve 25-34 yaş arasında olan katılımcıların inceleme aşaması ve derslerin öğrenilmesi alt boyutunun yaş aralığı 35-44 ve 45-54 arasında olan katılımcılardan anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Koçan (2024) yaptığı çalışmada farklı yaş gruplarının dijital dönüşüme yönelik tutumlarında farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

“Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği” medeni duruma göre geneli ve alt boyutu olan stratejik planlama aşamasının anlamlı düzeyde farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda dijital dönüşüm ölçeği ile performans yönetimi ölçeğinin geneli ve alt boyutu olan stratejik planlama aşamasının bekar katılımcıların evli katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özer (2021) yaptığı çalışmada bekar çalışanların evli çalışanlara kıyasla dijital dönüşüme yönelik algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

“Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği” çalıştığı birime göre alt boyutlarından gözlem aşaması alt boyutu anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Dijital dönüşüm ölçeği için gençlik çalışanı olan katılımcıların ortalaması diğer birimlerde çalışan katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alt boyut olan gözlem aşamasının ise gençlik çalışanı olan katılımcıların diğer birimlerde çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca antrenör ve idari personelin gözlem aşaması düzeyi yönetim biriminde çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alkahlout ve Karabat (2024) yaptıkları çalışmada katılımcıların dijital dönüşüm algılarının kurumdaki çalıştığı birime göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

“Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği” genel ve alt boyutları arasında aylık gelir düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılığın görülmediği, farklı gelir düzeyine sahip kişilerin dijital dönüşüm ölçeği ve performans yönetimi geneli ile alt boyutlarının aynı seviyede olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada gençlik merkezi çalışanlarında “Dijital Dönüşüm Ölçeği ve Performans Yönetimi Ölçeği” arasındaki ilişki incelemiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz sonucuna göre “Dijital Dönüşüm Ölçeği” ve “Performans Yönetimi Ölçeği” genel ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda gençlik merkezlerinde yönetim, idari, antrenör ve gençlik çalışanı birimleri çalışanlarında “Dijital Dönüşüm Ölçeği” ve “Performans Yönetimi Ölçeği” tutumlarının birbirini anlamlı düzeyde etkilediği söylenebilmektedir.

Dijital dönüşüm ve performans yönetimi üzerine yapılan birçok çalışma paralellik göstermektedir.

Sarı ve Akgül (2023), dijital dönüşüm uygulamalarının kapsamlı bir şekilde sporun içinde yer aldığı ve teknolojik yeniliklere paralel olarak ortaya çıkacak teknolojik uygulamaların sporun içinde olmaya devam edeceği sonucuna ulaşmışlardır.

Ak (2021), günlük yaşantımızda spor yapanların ve spora ilgi duyan kitleye erişimi sağlanan antrenman teknikleri, analiz, istatistik, yapay zeka inovasyonları ve spor organizasyonları gibi birçok noktada dijital teknolojilerin yansımalarının olduğu sonuca ulaşmıştır.

Miah (2017), dijital dönüşüm teknolojilerinin sporun geleceği için önemini ortaya koyarken spor dünyasının bu dijital dönüşüm teknolojilerini benimsemesi ve yaygınlaştırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Schmidt (2020), yazılım, donanım, giyilebilir teknolojiler veri sağlayan sensörler gibi dijital dönüşüm uygulamalarının spor ile kesişimi sporun geleceğini şekillendirdiğini ve geliştirdiğini öne sürmüştür.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak; yaşadığımız yüzyılda teknolojik ilerlemeler hayatın birçok alanına etki ettiği gibi spora da etki etmektedir. Spor organizasyonlarından antrenman tekniklerine, spor ekipmanlarına kadar sporun her alanında dijital dönüşüm yansımaları söz konusudur. Dijital dönüşüm spor organizasyonlarının etkinliğini artırarak hizmet ve yeni ürünler sunarak sportif faaliyetleri geniş kitlelere yayılmasını sağladığı görülmektedir. Spor organizasyonları alanında uygulanan dijital yenilikler sporun tanıtımına, spor seyircisinde artışa, yarışların daha adil yönetilmesine, spor aracılığıyla elde edilen gelirin artması gibi katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Sonuçlara göre; dijital dönüşümün spor organizasyonları performans yönetimi üzerinde uzun vadede pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgu dijital dönüşümün önemini ortaya koyarken, spor organizasyonlarının performansını artırdığını ve yapılan organizasyonlarda dijital dönüşüm uygulamalarının kullanımına motive edeceği ve bu dijital teknolojiler ile birlikte sporun niteliği artırılarak, sporun sürdürülebilirliğine ve spor organizasyonlarının performans yönetimine katkılar sunacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Dijital dönüşüm uygulamaları kapsamında gençlik merkezleri, kendi merkezlerinde olan ya da başka kurumlarda kullanılan dönüşümlerden haberdar olarak dönüşüm sürecine daha bilinçli ve organize bir biçimde dahil olmalıdır.
- Dijital dönüşüm uygulamaları kullanımının gençlik merkezleri kurumlarında faydalı ve bilgi temelli olacak biçimde genişletilebilir.
- Gençlik merkezlerinin kendi altyapı imkanları doğrultusunda dijital dönüşüm uygulamalarına öncelik vermeleri dönüşüm sürecine kolaylık sağlayacaktır.
- Gençlik merkezlerinde dijital dönüşüm ile ilgili projelerin sayıca artırılması sporcu ve çalışanlar bakımından faydalı olacaktır.

- Gençlik merkezlerinin kullandığı dijital dönüşüm uygulamalarına çalışanların ya da sporcuların daha hızlı adapte olabilmesi için yenilikler hakkında bilgilendirici eğitimler verilmelidir.
- Gençlik merkezleri güncel kalabilmek için dönüşümsel olarak yenilikler yapmalı, gelişen teknolojiye ayak uydurmalıdır.
- Spor sektörü dijital dönüşüm ve inovasyon uygulamaları doğrultusunda stratejik bir yol benimsemelidir.



6. KAYNAKLAR

- Abachi HR and Muhammad G, 2014. The İmpact Of M-Learning Technology On Students And Educators. Computers In Human Behavior, 30, 491–496
- Akboğa İ, 2021. Süper Akıllı Toplum: Fütürizm ve Dijital Kültür. USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, 3(7), 1835-1864.
- Akçay V ve Bilgin K, 2016. Kamu Performans Yönetimine Etkisi Açısından Psikolojik Sermaye. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 154-174.
- Akdemir Altunbaşak T, 2018. Blok Zincir (Blockchain) Teknolojisi ile Vergilendirme. Maliye Dergisi, 174, 360371.
- Akgöl O, 2019. Spor Endüstrisi Ve Dijitalleşme: Türkiye'deki Espor Yapılanması Üzerine Bir İnceleme. Trt Akademi, 4(8), 206-224.
- Akkaya C, 2023. Dijitalleşen Toplumda Dijital Kültür ve Espor. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 22(3), 719-735.
- Alaca Erdinç ve Yılmaz, Bülent, 2016, “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Bilgi Toplumuna Dönüşüm: Türkiye’de Durum”, Türk Kütüphaneciliği, 30(3), 507-523.
- Alçın S, 2016. Üretim İçin Yeni Bir İzlek: Sanayi 4.0. Journal of Life Economics, 3(8), 19-30.
- Alguliyev R, Imamverdiyev Y and Sukhostat L, 2018. Cyber-Physical Systems and Their Security Issues. Computers in Industry, 100, 212–223.
- Alkahlout O ve Karabat, B. Ç, 2024. Dijital Dönüşüm Sürecinin İşe Alım İşlevine Etkileri: Bir Kamu Kuruluşunda Dijital İşe Alım Uygulamalarının İncelenmesi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 22(54), 21172143.
- Arı ES, 2021. Süper Akıllı Toplum: Toplum 5.0. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23(1), 455-479.
- Armstrong M, 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice, London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Atar A. 2019. Dijital Dönüşüm ve Turizme Etkileri. S. Özdemir Akgül, & A. Atar içinde, Turizm 4.0 Dijital Dönüşüm (s. 100-113). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baki Ertekin A, 2014. Uluslararası Spor Organizasyonlarındaki Sponsorluğun, Kurumların Marka Değeri Üzerine Yarattığı Etkinin İncelenmesi (İstanbul Maratonu Örneği) (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Barnhill CR, Smith NL and Oja BD, 2021. Organizational behavior in sport management: An applied approach to understanding people and groups. Springer Nature.
- Batal S ve Tuğlu K, 2018. Endüstri 4.0 ve Yeni Teknolojiler Karşısında Yerel Yönetimlerde Yaşanan Değişimler. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 6(14), 216-232.

- Bayraktar E ve Kaleli F, 2007. Sanal Gerçeklik ve Uygulama Alanları. Akademik Bilişim (s. 1-6). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Berghaus S and Back A, 2016. Stages in Digital Business Transformation: Results of an Empirical Maturity Study. MCIS, Paphos, Cyprus.
- Betchoo NK, 2016. Digital Transformation and its Impact on Human Resource Management: A Case Analysis of Two Unrelated Businesses in the Mauritian Service. 2016 IEEE International Conference on Emerging Technologies and Innovative Business Practices for the Transformation of Societies.
- Bharadwaj A, El Sawy, OA, Pavlou PA. and Venkatraman NV, 2013. Digital business strategy: Toward a next generation of insights. MIS quarterly, 37(2), 471-482.
- Birdir K, Birdir S ve Toksöz D, 2021. Turizm Endüstrisinde 4.0. Ş. Aydın, & M. Boz içinde, Turizmde Güncel Konu ve Eğilimler 3 (s. 83-92). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Blinder AS, 2006. Offshoring: The Next Industrial Revolution? Foreign Affairs, 85(2), 113-128.
- Bozgeyikli H, 2013 Üniversite Gençlerinin Serbest Zaman Kullanım Alışkanlıkları Araştırması. Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 5:72.
- Bulut E ve Akçacı T, 2017. Endüstri 4.0 ve İnovasyon Göstergeleri Kapsamında Türkiye Analizi. ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi(7), 50-72.
- Büyükkayın F. 2019. Bankacılık Sektörüne Blockchain Teknolojisinin Yansımaları. Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi (s. 717-725). İstanbul: ICOMEP.
- Can ZG, Değirmen S, Spor Organizasyonlarının Ekonomik Açısından İncelenmesi: Mersin İli Örneği. İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 2017, 5(4):91-105.
- Canatan B, Özbilge G ve İpek E. 2023. Hane halkı Dijital Teknoloji Sahipliği Açısından Sosyoekonomik Bir Analiz. Sosyoekonomi, 31(56), 461-477.
- Cankalp M, Sporda Yönetim ve Organizasyon. Geliştirilmiş 2.Baskı. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım. 2005; 3.
- Çalış Duman, M, 2022. Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 82, 309-336.
- Çamlıca K, 2021. Turizmde Blockchain. Ş. Aydın, & M. Boz içinde, Turizmde Güncel Konu ve Eğilimler 3 (s. 72-82). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çark Ö, 2019. Kurumsal Kaynak Planlama (KKP) Sistemleri (1. bs.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetin E, 2021. Endüstriyel Dönüşüm Süreci ve Stratejik İnsan Kaynakları Dönüşümünün İlişkisi. Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 7(42), 1291-1302.
- Çetinkaya FÖ, 2019. Sosyal Medya ve Turizm 4.0. S. Özdemir Akgül, & A. Atar içinde, Turizm 4.0 Dijital Dönüşüm (s. 173-184). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çıta K ve Keçecioğlu T, 2015. Çalışanların performans yönetimi sistemini algılamaları üzerine bir araştırma. LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 19-36.
- Giusto A, Iera G, Morabito L, Atzori (Eds.). "The Internet of Things". 20th Tyrrhenian Workshop on Digital Communications, 442p. Springer, 2010.
- Dalkılıç M, Kargün M, Bayrak M, Ramazanoğlu F ve Öztürk T, 2015. Olimpiyat Tarihi ve Modern Olimpiyat

Oyunlarının Şehre Katkısının Araştırılması. ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science), 239-245.

Demir H. Türk Spor Teşkilatı (Tarihsel Gelişim, Kapsam ve Bir Araştırma). Konya. Çizgi Kitabevi Yayınları. 2006; 96-97.

Demir A, Sertbaş K ve Sivrikaya K. 2020. Performans Yönetimi Ölçeği'nin (PYÖ) Türkçeye Uyarlama Çalışması. Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1), 428-437.

Demirci N. Sporda Yönetim-Teşkilatlanma ve Organizasyonlar. Ankara, TC Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, 1986.

Derya H, 2018. Endüstri Devrimleri ve Endüstri 4.0. G. Ü. İslâhiye İİBF Uluslararası E-Dergi, 2(2), 1-20.

Devecioğlu S. Türk Spor Yönetiminde Özerkliğin Ekonomik Boyutu (Türkiye Futbol Federasyonu Örneği). Ankara. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora Tezi. 2002; 3-31.

Doherty A and Cuskelly G, 2020. Organizational Capacity and Performance of Community Sport Clubs. Journal of Sport Management, 34(3), 240–259. <https://doi.org/10.1123/jsm.2019-0098>

Dokuz A, Çelik M, 2017. Bulut Bilişim Sistemlerinde Verinin Farklı Boyutları Üzerine Derleme, Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi, 6(2), 316-338.

Dönmez E, Okumuş F ve Kocamaz A F. 2021. Adaptive Operation Model for Interior Smart Logistics in Cyber Physical Systems. Konya Mühendislik Bilimleri Dergisi, 9(4), 965-980.

Dündar A, 2020, Dijital Dönüşümde Başarı (Dijital Dönüşüm) (2. Baskı). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.

Mansfield E, "The Economics of Technological Change," Norton, New York, 1968.

Erdemir E, 2013. Performans Yönetiminin Önemi ve Özellikleri. E. Erdemir, G. Haşit, A. Baraz, & N. Tokgöz içinde, Performans Yönetimi (s. 2-23). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Faruk A, Celal Ç, Yunus Emre E. "Biyomedikal Uygulamaları İçin Nesnelerin İnterneti Tabanlı Veri Toplama Ve Analiz Sistemi". Tıp Teknolojileri Ulusal Kongresi, Kapadokya, Nevşehir, 25-27 Eylül 2014.

Ferecov R, 2011. İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme ve Uygulama. Bakü: Qafqaz Üniversitesi Yayınları.

Fişek K. Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Dünyada ve Türkiye’de Spor Yönetimi. İstanbul. YGS Yayınları. 2003.

Fişek K, Spor Yönetimi. Ankara. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. 1980; 230.

Fişek K, (1998). Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi: Türkiye’de ve Dünya’da. Ankara: Bağırhan Yayınevi.

Fry FL, Stoner CR and Hattwick R.E, 2004. Business an Integrative Approach, New York: McGraw-Hill/Irwin.

Gençlik Merkezleri Yönetmeliği, T.C. Resmi Gazete, Sayı:25167, 13 Temmuz.2003.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, www.gsb.gov.tr, Erişim Tarihi: 18 Eylül 2020.

Gök Y, Balcı V. Spor Organizasyonlarının Maliyet Boyutunun Risk Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. Ege Akademik Bakış, 2012, 12:61-69.

- Göktaş P, Baysal H, 2018. Türkiye’de Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Bulut Bilişim, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(4), 1409-1424
- Hanbay E. Uluslararası Spor Organizasyonlarında Uygulanan Stratejik İletişim Faaliyetleri. İstanbul. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı. Doktora Tezi. 2017; s.15.
- Helvacı M, 2002. Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 155-169.
- Hilbert M, 2020. Digital Technology and Social Change: The Digital Transformation of Society From A Historical Perspective. Dialogues in Clinical Neuroscience, 22(2), 189-194.
- İçten T ve Bal G, 2017. Artırılmış Gerçeklik Üzerine Son Gelişmelerin ve Uygulamaların İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 5(2): 111-136
- İncedere L ve Tunç S, 2022. SHMYO Öğrencilerinin Dijital Teknoloji İle İlişkileri ve Bağımlılık Durumları. Rahva Teknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(2), 171-178. Karagöz K, 2007. Bilgi İletişim Teknolojilerindeki Gelişmenin İhracata Etkisi: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz. Maliye Dergisi, 153, 214-223.
- Karasar N, 2011. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- King G, Pan J and Roberts M E, 2017. How the Chinese Government Fabricates Social Media Posts for Strategic Distraction, not Engaged Argument. American Political Science Review, 111(3), 484–501.
- Koca D, 2020. Sanayi Devrimlerinin Tarihsel Arka Planı ve İşgücü Becerileri Üzerindeki Yansımaları. OPUSUluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 16(31), 4531-4558.
- Koçak R, 2020. Beşinci Sanayi Devrimi: Toplum 5.0 ve Yapay Zekâ Kültürü. Uluslararası Halkbilimi Araştırmaları Dergisi(5), 1-17.
- Koçan A, 2024 Dijital Dönüşüm ve Örgütsel Değişim Sinizmi İlişkisi (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kubalı D, 1999. Performans Denetimi. Amme İdaresi Dergisi, 32(1), 31-6
- Kumru S ve Kasımoğlu M, 2022. İşletmelerde Dijital Dönüşümün Stratejik Yönetimi: Bir Alan Araştırması. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 17(2), 139-159.
- Lickorish LJ and Jenkins C L, 1997. An Introduction to Tourism. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Longo F, 2005. Evaluación Gestión Del Rendimiento Laboral En Las Administraciones Públicas. Presupuesto Gasto Público, 131-132.
- Mahiroğulları A, 2005. Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar. İstanbul Journal of Sociological Studies, 0(32), 41-53. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusoskon/issue/9520/118927> adresinden alındı.
- Mayatürk Akyol E, 2011. Yetkinliğe Dayalı Performans Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Miah A, 2017. Sport 2.0: Transforming Sports For A Digital World. The Mit Press.
- Mil B and Dirican C, 2018. Endüstri 4.0 Teknolojileri ve Turizme Etkileri. Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi, 1(3), 1-9.

- Mondello M and Kamke C, 2014. The Introduction and Application Of Sports Analytics In Professional Sport Organizations. *Journal of Applied Sport Management*, 6(2), 11.
- Nadeem A, Abedin B, Cerpa N and Chew E, 2018. Digital Transformation ve Digital Business Strategy in Electronic Commerce-the role of Organizational Capabilities, *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 13 (2), 1-8.
- Nadeem A, Abedin B, Cerpa N and Chew E, 2018. Editorial: Digital Transformation & Digital Business Strategy in Electronic Commerce-The Role of Organizational Capabilities, *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 13(2), 1-8.
- Namlı H. Konya ve Elazığ İllerinde Faaliyet Gösteren Amatör Spor Kulüpleri Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri. Konya. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. 2005; 9-10.
- OECD, 2019, *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*, OECD Publishing, Paris.
- Okan Gökten, P, 2018. Karanlıkta Üretim: Yeni Çağda Maliyetin Kapsamı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(4), 880-897.
- Oswald G and Krcmar H, 2018. *Digitale Transformation: Fallbeispiele und branchenanalysen*. Springer-Verlag.
- Otley D, 1999. Performance Management: A Framework for Management Control Systems Research. *Management Accounting Research*, 10(4), 363-382. <https://doi.org/10.1006/mare.1999.0115>
- Öcal FM ve Altıntaş K, 2018. Dördüncü Sanayi Devriminin Emek Piyasaları Üzerindeki Olası Etkilerinin İncelenmesi ve Çözüm Önerileri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 2066-2092.
- Öğüt E, 2014. Türkiye'de Spor Yönetiminin Neoliberal Dönüşümü. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(4).
- Özdemir A. Yönetimde İnovasyon ve Dijital Dönüşümün Spor Yönetimine Yansımaları. Tekin, A. ve Süleymanoğulları, M., *Spor Bilimlerinde Nitel Araştırmalar*.
- Özden AT, 2022. 1.0'dan 5.0'a Dünya: Web, Pazarlama, Endüstri ve Toplum. *Journal of Business in The Digital Age*, 5(1), 29-44.
- Özenir İ ve Nakıboğlu G, 2019. Sürdürülebilir Üretimde Endüstri 4.0'ın Yeri. *BMIJ Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2248-2281.
- Özer G, 2021 *Dijital Dönüşüm Sürecinde Örgütsel Öğrenme ve Dijital Dönüşüme Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk A. 2021. COVID-19 Pandemi Sürecinde Bilişim Teknolojileri Bağımlılığı. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 195–219.
- Öztürk Ü, 2006. *Organizasyonlarda performans yönetimi*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Partner N, 2012. Big Data Executive Survey: Creating a Big Data Environment to Accelerate Business Value, <http://newvantage.com/wpcontent/uploads/2012/12/NVP-Big-Data-Survey-AccelerateBusinessValue.pdf>.
- Perkin N and Abraham P, 2021. *Building the agile business through digital transformation*. Kogan Page Publishers.
- Price S, Brown B and Jewitt C, 2013. *The Sage Handbook Of Digital Technology Research*.
- Qin J, Liu Y and Grosvenor R, 2016. A Categorical Framework Of Manufacturing For Industry 4.0 and Beyond. *Changeable, Agile, Reconfigurable & Virtual Production - Procedia CIRP*, 52, 173–178.

- RJ Gordon, "The Demise of U.S. Economic Growth: Restatement, Rebuttal, and Reflections," NBER Working Papers, no. 19895, National Bureau of Economic Research, Inc., 2014.
- Sağlam M, 2021. İşletmelerde Geleceğin Vizyonu Olarak Dijital Dönüşümün Gerçekleştirilmesi ve Dijital Dönüşüm Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(40), 395-420.
- Salman GG, 2022. Sporda Markalaşmada Dijitalleşme ve Sosyal Medyanın Kullanımı. The Journal of Academic Social Science Studies, (Year: 13-Number: 79), 451-467.
- Sarı O ve Akgül KA, 2023 Spor ve İnovasyon. Dr. Çetin Özdilek Dr. Aydın Şentürk, 47.
- Schmidt SL, 2020. How Technologies Impact Sports In The Digital Age. S. L. Schmidt (Ed.). 21St Century Sports: How Technologies Will Change Sports In The Digital Age (S. 3– 14). Springer.
- Schwab K, 2017. The Fourth Industrial Revolution. Crown Business NY.
- Seçmen Hİ, 2021. Dördüncü Sanayi Devrimi Sürecinde Medya İşletmelerindeki Yapısal ve Ekonomik Dönüşüme İlişkin Öngörüler. Ahi Evran Akademi, 2(2), 81-97.
- Smith N, Flanders S, Jones C and Greene A, 2020. Spor organizasyonları için lisansüstü çıraklık programının yenilik sürecinin incelenmesi. Spor Yenilik Dergisi, 1 , 106-119.
- Sunay H, 2017. Spor yönetimi. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Şaf, Mehmet Yaşar, 2015, Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörünün Makroekonomik Etkileri: Uluslararası Karşılaştırma ve Türkiye Değerlendirmesi, Uzmanlık Tezi, TC Kalkınma Bakanlığı.
- Şenel A ve Gençoğlu S, 2003. Küreselleşen Dünyada Teknoloji Eğitimi. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(12), 45-65.
- Tan Lu and Wang Neng, 2010. "Future İnternet: The İnternet Of Things", ICACTE, 5, 376.
- Tanır H, 2006-2007 Turkcell Süper Liginde Seçilmiş Futbol Kulüplerinin Yönetici Yeterliliklerinin Mukayeseli Olarak Karşılaştırılması (Konyaspor, Sivasspor ve Trabzonspor Örneği). Konya. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. 2007; 11-12.
- Teichert R, 2019. Digital transformation maturity: A systematic review of literature. Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis, 67(6), 1673-1687. <https://doi.org/10.11118/actaun201967061673>
- Tek T, 2006 Türkiye'de Uluslararası Spor Organizasyonları Düzenleyen Federasyonların Karşılaştıkları Problemler (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Troilo M, Bouchet A, Urban TL and Sutton W A, 2016. Perception, reality, and the adoption of business analytics: Evidence from North American professional sport organizations. Omega, 59, 72-83.
- Tunzelmann NV, 2003. Historical Coevolution of Governance and Technology in The Industrial Revolutions. Structural Change and Economic Dynamics, 14(4).
- Tübitak, 2019. Türkiye Ulusal Enformasyon Altyapısı Ana Planı Projesi, BİLTEN, Ankara.
- Usta A, 2010. Kamu Kurumlarında Örgütsel Performans Yönetim Süreci. Sayıştay Dergisi, 31-58.
- Uyargil C, 2013. Performans Yönetimi Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Uyargil C, 2017. Performans Yönetimi Sistemi (4. b.). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Ünsal B, 2024. İleri Teknoloji Ürünleri İçin Teknoloji Yönetimi Özelinde Yatırım Önceliklendirilmesi: Savunma Sanayi Sektör İncelemesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Verhoef PC, 2019. November). Digital Transformation: A Multidisciplinary Reflection and Research Agenda. Journal of Business Research.

Yılmaz A, 2022. Yapay Zeka. İstanbul: KODLAB Yayın.

Yin Y, Stecke KE and Li D, 2017. The Evolution of Production Systems From Industry 2.0 Through Industry 4.0. International Journal of Production Research, 56(1-2), 848–861.

Zheng JM, Chan KW and Gibson I, 1998. Virtual Reality. IEEE Potentials, 17(2), 20–23.



7. EKLER

EK-A: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.06.2024-7063



T.C.
SIİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
03.06.2024

Oturum Saati
11:00

Oturum Sayısı
864

Üniversitemiz Etik Kurulu 03.06.2024 tarihinde saat 11:00'da Etik Kurul Başkanı Prof. Dr. Fadıl AYGAN başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK KURUL KARARI

Siirt Üniversitesi Etik Kurulunun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.

ETİK İNCELEME KONUSU

Araştırmacının Adı Soyadı : **TUBA ŞENKAL**

Değerlendirilecek Araştırmanın Adı: **"Dijital Dönüşümün Spor Organizasyonları Performans Yönetimine Etkisi:Batman Gençlik Merkezi Örneği"**

başlıklı araştırmasının etik olarak uygunluğu.

Söz konusu araştırmada, Etik Kurulun görevi kapsamında değerlendirilen husus, araştırma etiğiyle ilgilidir.

Araştırma etiği bakımından yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımaması gerekmektedir. Araştırma etiği bakımından ikinci olarak, rıza unsurunun gözetildiğine dair bilgi olmalıdır.

SONUÇ

Sonuç olarak, Sosyal Bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği, insan katılımına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik gereklere uygun olması gerekmektedir. Katılımcıların zarara uğratılmaması temel ilkedir. Rızalarının olması halinde

toplanan verilerin isim verilmeden raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Samet SİTTİ
Etik Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Burhan ÜZÜM
Etik Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdulvehap BOZ
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Fadıl AYGAN
Etik Kurul Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Figen CERİTOĞLU
Etik Kurul Üyesi
Av. Salih Veyisel TEKİN
Etik Kurul Üyesi
Doç. Dr. Ulaş BİNGÖL
Etik Kurul Üyesi

EK-B: Demografik Bilgiler

1.Yaş:

18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55-64 () 65 ve üstü ()

2. Ad- Soyad:

3. Cinsiyet:

Kadın () Erkek ()

Medeni Durumu:

Evli () Bekar ()

Eğitim Durumu:

İlköğretim () Lise () Ön Lisans/Lisans () Lisansüstü ()

Çalıştığı Birim:

Yönetim () İdare Personel () Antrenör () Gençlik Çalışanı ()

Aylık Gelir Düzeyi:

5.000-17.000 () 17.500-25.000 () 25.500-30.000 () 30.000 ve üzeri () EK-

EK-C: Dijital Dönüşüm Ölçeği

Ölçek İfadeleri	
DD1	Firmamız yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma becerisine sahiptir
DD2	
DD3	Firmanın değer yaratmasında dijital dönüşüm faaliyetlerine yer verilir
DD4	Firmamızda dijital dönüşüme yönelik organizasyon yapısı, süreç ve yetkinliklerde iyileştirmeler yapılır
DD5	Firmamız dijital dönüşüm çabalarına cevap olarak harekete geçmiştir ve süreci finanse etme yeteneğine sahiptir
DD6	
DD7	Firmamızın yeni liderlik rolleri ve yönetim yaklaşımları dijital dönüşüm hızını kolaylaştırır
DD8	Firmamız dijital dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik ölçeklendirilebilir, esnek ve değer üreten operasyonlar oluşturmak için stratejik girişimler yürütür.
DD9	Firmamız daha iyi veri optimizasyonu sağlamak için dijital bilgiden yararlanmaya yönelik stratejik girişimler yürütür.
DD10	Firmamız, dijital mecraları ve teknolojileri araştırma ve uygulamaları takip etmeye yönelik sürekli olarak stratejik girişimler yürütür.

DD11	Firmamız temel stratejilerini kurumsal yeterlilikler çerçevesinde dijital olarak oluşturur.
	Firmamız değer önerisi ve gelir paylaşımını içeren tamamlayıcı yeterlilikler için ortaklar ve paydaşların işbirliğinden yararlanır
	Firmamız yurt içi ve yurt dışı kuruluşlarla yoğun interaktif dijital bağlantılar oluşturur
	Firmamız doğuştan dijital çağa yetişen çalışanlar için esnek ve çekici bir çalışma ortamı sağlar.

EK-D Performans Yönetimi Ölçeği

Kurumsal Performans Yönetimi, tüm organizasyonun performansını iyileştirmeyi hedefleyen, bunu gerçekleştirirken de performans göstergelerinden, metotlardan, çalışanlardan ve teknolojiden faydalanan bir sistemdir. Aşağıdaki ifadeleri okurken lütfen kulübünüzün performansını düşünerek cevap veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 - Kulübüm sistematik planlama süreçleri yardımı ile geleceğe yönelik stratejiler geliştirmektedir.	1	2	3	4	5
2 - Kulübüm en az dört yılda bir resmi bir strateji planını yapar veya daha yapılmış planların güncellemesini gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
3 - Kulübüm örgütsel bakımdan güçlü ve zayıf yönleri yönelik durum analizleri gerçekleştirmiştir/gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
4 - Kulübüm stratejik hedefler belirlemekte ve alınan kararları eyleme geçirmek için bu hedefleri kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
5 - Kulübüm de performans ölçütlerinin tanımları açıkça belirlenmiştir.	1	2	3	4	5
6 - Kulübüm performans inceleme sürecine ait veriler doğru zamanlarda toplanmaktadır.	1	2	3	4	5
7 - Kulübüm performans ölçütlerini, stratejik hedeflerin ve amaçların başarısını takip etmek için kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
8 - Kulübüm performans ölçütlerini, zaman içerisindeki performans değişimlerini takip etmek için kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
9 - Kulübüm performans ölçütlerini farklı kulüp içindeki bölümlerin (alt yapı/üst yapı/yönetim/çalışan) performanslarını karşılaştırmak için kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
10 - Kulübüm performans verilerini başka kulüplerin performans ölçütleri ile karşılaştırmaktadır	1	2	3	4	5
11 - Kulübümde performans verilerinin toplanmasına yönelik prosedürler açık ve net olarak açıklanmıştır.	1	2	3	4	5
12 - Kulübüm düzenli olarak temel performans ölçütlerine yönelik sonuçları alır ve yorumlar.	1	2	3	4	5
13 - Kulübüm mevcut performans düzeylerini eski performans düzeyleri ile düzenli olarak karşılaştırır.	1	2	3	4	5

14 - Kulübüm mevcut performans düzeylerindeki artış ve azalışları açıklamak için performanstaki artış ve azalışların sebeplerini/nedenlerini belirlemeye çalışır.	1	2	3	4	5
15 - Kulübüm düzenli aralıklarla değişen koşullar doğrultusunda performansını tekrar değerlendirip ve stratejilerini buna göre düzenler	1	2	3	4	5
16 - Kulübüm yenilikler ve gelişmeler doğrultusunda stratejisinde değişiklikler yapar.	1	2	3	4	5
17 -Kulübümün stratejilerinin temelinde geleceğe yönelik tahminleri kullanmıştır ancak bu tahminlerdeki belirsizliklerin üstesinden gelmek için acil durum planları da geliştirmiştir.	1	2	3	4	5
18 - Kulübümde sorunlar ve fırsatlar saptandıktan sonra olası gelişim eylemleri belirlenir.	1	2	3	4	5
19 - Kulübüm, performans incelemelerine bağlı olarak sorunlu bölgeleri (departmanlar, çalışanlar, futbolcular) ele almak için en uygun eylem planına karar verir.	1	2	3	4	5
20 - Kulübüm tarafından incelenen performans bilgileri, örgütün gelecek yönergesi hakkında beklenti sahibi olmasını sağlar.	1	2	3	4	5
21 - Kulübüm, düzenli aralıklarla performans inceleme sürecinin etkinliğini değerlendirir.	1	2	3	4	5
22 - Kulübümde yapılan inceleme süreçlerinde, sportif gelişim hareketleri hakkında veriler toplanır.	1	2	3	4	5
23 - Kulübümde öğrenilen konular, en iyi uygulamalar ve inceleme sürecindeki değişiklikler belgelenir ve kulübün içerisinde muhafaza edilir.	1	2	3	4	5
24 - Kulüpte performans bilgileri ve inceleme bulguları çalışanlar ve oyuncular ile açıkça paylaşılır.	1	2	3	4	5

8. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı:

E-posta Adresi:

Lisans:

İş Tecrübesi: