



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

**SPOR YÖNETİMİNDE DEĞİŞİM ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK
GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

Doktora Tezi

Hacı Ali ÇAKICI

Danışman
Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

SAMSUN
2023

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



SPOR YÖNETİMİNDE DEĞİŞİM ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK
GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Doktora Tezi

Hacı Ali ÇAKICI

Danışman

Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Hacı Ali ÇAKICI tarafından, Prof. Dr. Soner ÇANKAYA danışmanlığında hazırlanan “SPOR YÖNETİMİNDE DEĞİŞİM ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 27.1.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN Selçuk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Soner ÇANKAYA Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Yaşar BARUT Ondokuz Mayıs Üniversitesi Çocuk Gelişimi Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Seda SABAH Amasya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Burcak CEVAHİRCİOĞLU Ordu Üniversitesi Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

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

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

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

Etik Kurul Gerekli mi?

Evet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

26/12/2022
Hacı Ali ÇAKICI

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: SPOR YÖNETİMİNDE DEĞİŞİM ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 25/12/2022 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 11

Tek kaynak oranı : % 2 çıkmıştır.

26/12/2022
Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

ÖZET

SPOR YÖNETİMİNDE DEĞİŞİM ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Hacı Ali ÇAKICI
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Doktora, Ocak/2023
Danışman: Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

Bu çalışma, spor yönetimindeki değişimi değerlendirmeye yönelik bir ölçek geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bazı demografik bilgilerle spor yönetiminde değişim düzeylerini ortaya koymaktadır. Çalışmada nicel araştırmaya yönelik genel tarama modeli uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye'de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencileri kapsamındadır. Çalışmanın örneklemini ise dört farklı gruptan oluşmaktadır (pilot çalışma N= 119, AFA N= 860, DFA N= 382, araştırma madde bulguları N= 461). Ölçeğin soru maddelerini oluşturmak için ilgili literatür taranmıştır. Ölçek soru maddeleri için uzman görüşü alınmış ve geribildirimlere göre soru maddeleri revize edilmiştir. Ardından araştırmanın pilot çalışması gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmanın sonuçları ve tekrar uzman görüşlerin alınması sonucunda ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Daha sonra yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün uygunluğu açısından KMO (0,936) testi ve verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterip göstermediğini ise Bartlett küresellik testi ile belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, 28 madde ve 5 faktörlü (teknolojik, yapısal, organizasyonel, ekonomik, küresel) bir yapı bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin toplam açıklanan varyans değeri %51,25 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen bulgularda ise, X²/df: 2,21, GFI: 0,910, CFI 0,916, NFI ,859, RFI ,867 ve PGFI 0,734 uyum değerleri tespit edilmiştir. Bunun yanında yakınsak geçerliliği için AVE ve CR değerlerinin kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları incelendiğinde ise, teknolojik faktör 0,87, yapısal faktör 0,82, organizasyonel faktör 0,77, ekonomik faktör 0,75, küresel faktör 0,75 ve spor yönetiminde değişim ölçeği 0,92 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın istatistiksel analizlerinde SPSS 21.V. istatistik paket programı ve AMOS 24 kullanılmıştır. Sonuç olarak, “Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği” kullanılabılır bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yönetim, Spor yönetimi, Değişim, Ölçek geliştirme

ABSTRACT

CHANGE IN SPORTS MANAGEMENT SCALE: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Hacı Ali ÇAKICI
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Sports Management
Ph.D., January/2023
Supervisor: Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

This study aims to develop a scale to evaluate change in sports management. The study also shows the levels of change in sports management with some demographic information. General survey model for quantitative research was used in the study. Population of the study consists of university students attending higher education institutions that provide sports education in Turkey. Sample of the study consists of four different groups (pilot study N= 119, EFA N= 860, CFA N= 382, research item findings N= 461). Relevant literature was reviewed to create the items of the scale. Expert opinion was taken for the items of the scale and the items were revised according to feedback. Following this, pilot study was conducted. The scale was made ready for application as a result of the pilot study and after receiving expert opinions again. Next, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were conducted for construct validity. KMO (0,936) test was used to determine the suitability of sample size and Bartlett sphericity test was used to determine whether the data showed multivariate normal distribution. A structure with 28 items and 5 factors (technological, structural, organizational, economic, global) was found according to exploratory factor analysis results. The value of total variance explained was calculated as 51.25%. In the results of confirmatory factor analysis, fit values were found as χ^2/df : 2,21, GFI: 0,910, CFI 0,916, NFI ,859, RFI ,867 and PGFI 0,734. It was also concluded that AVE and CR values were acceptable for convergent validity. When Cronbach's alpha reliability coefficients were examined, they were found as 0,87 for technological factor, as 0,82 for structural factor, as 0,77 for organizational factor, as 0,75 for economic factor, as 0,75 for global factor and as 0,92 for change in sports management scale. SPSS 21.V. statistical package program and AMOS 24 were used in statistical analyses of the study. As a result, it was found that "Change in Sports Management Scale" has a structure that can be used.

Keywords: Management, Sport management, Change, Scale development



Vatan Sağ Olsun Diyebilenlere...

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Doktora tezi sürecimin her aşamasında emeğini, fikirlerini ve katkılarını esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerini paylaşan ve her konuda yol gösteren tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Soner ÇANKAYA'ya, kıymetli hocalarım Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN, Prof. Dr. Alparslan İNCE ve Dr. Öğr. Üyesi Burcak CEVAHİRCİOĞLU'na sonsuz saygılarımı sunarım.

Çalışmamın istatistiksel analiz sürecinde yardımlarını esirgemeyen bilgi ve önerileriyle yol gösteren değerli ağabeyim Doç. Dr. Ali ERDOĞAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın yürütülmesinde bana destek olan değerli arkadaşlarıma, sabır ve anlayışıyla desteklerini hiç esirgemeyen ve hayatıma anlam katan yol arkadaşım, sevgili eşim Kübra Bafra ÇAKICI'ya, hayatımın her anında yanımda olan, bana inanan, yol gösteren ve hiçbir zaman haklarımı ödeyemeyeceğim anneme, babama, ağabeyime ve kardeşlerime sonsuz teşekkür ediyorum.

Hacı Ali ÇAKICI

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Problem Cümlesi	2
1.3. Alt Problemler	2
1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
1.5. Araştırmanın Varsayımları	3
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.7. Tanımlar	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Spor	5
2.1.1. Sporun Amacı ve Önemi	6
2.2. Yönetim	7
2.2.1. Yönetim Kavramı	7
2.2.2. Yönetim Bilimi	8
2.2.3. Yönetim Fonksiyonları	9
2.2.3.1. Planlama	9
2.2.3.2. Örgütlenme	10
2.2.3.3. Yöneltilme	11
2.2.3.4. Koordinasyon	12
2.2.3.5. Denetleme	12
2.2.4. Yönetim Yaklaşımları	13
2.2.4.1. Klasik Yönetim Yaklaşımı	13
2.2.4.2. Neo – Klasik Yönetim Yaklaşımı	15
2.2.4.3. Çağdaş Yönetim Yaklaşımı	16
2.3. Spor Yönetimi	17
2.3.1. Spor Yönetiminin Özellikleri	17
2.3.2. Spor Yönetiminin Görevleri	18
2.3.3. Spor Yönetiminin Prensipleri	19
2.4. Türkiye’de Spor Yönetimi	19
2.4.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Türk Spor Yönetimi	20
2.4.2. Cumhuriyet Döneminden Günümüze Türk Spor Yönetimi	22
2.4.2.1. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (TİCİ) (1922-1936)	22
2.4.2.2. Türk Spor Kurumu (TSK) (1936-1938)	23
2.4.2.3. Beden Terbiyesi ve Genel Müdürlüğü (BTGM) (1938-1986)	24
2.4.2.4. Birinci Gençlik ve Spor Bakanlığı Dönemi (1970-1983)	25
2.4.2.5. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (1989-2011)	26
2.4.2.6. İkinci Gençlik ve Spor Bakanlığı Dönemi (2011-2018)	26
2.4.2.7. Spor Genel Müdürlüğü (2011-2018)	27
2.4.2.8. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Sonrası Gençlik ve Spor Bakanlığı	28
2.5. Değişim	29
2.5.1. Değişim ve Benzer Kavramlar	29
2.5.2. Değişimin Nedenleri	30
2.5.3. Değişimin Çeşitleri	31

2.5.4. Değişimin İşlevleri.....	32
2.6. Değişim Boyutları.....	32
2.6.1. Ekonomik Değişim.....	33
2.6.2. Siyasal Değişim.....	34
2.6.3. Teknolojik Değişim.....	35
2.6.4. Sosyo-kültürel Değişim.....	35
2.6.5. Ekolojik Değişim.....	36
2.6.6. Demografik Değişim.....	36
2.6.7. Organizasyonel Değişim.....	37
2.7. Değişim Türleri ve Sınıflandırılması.....	37
2.8. Spor Yönetimi ve Değişim.....	40
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Modeli.....	43
3.2. Kuramsal Temel.....	43
3.3. Evren ve Örneklem.....	44
3.4. Veri Toplama Araçları.....	45
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	45
3.4.2. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği.....	45
3.5. Verilerin Analizi.....	47
4. BULGULAR.....	49
4.1. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Pilot Çalışması.....	49
4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi (Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği).....	50
4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği).....	54
4.3.1. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin Standardize Edilmiş Değerleri.....	55
4.3.2. Yakınsak ve Ayırma Geçerliği (Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği).....	56
4.4. Araştırma Maddelerine İlişkin Bulgular.....	62
5. TARTIŞMA.....	67
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
6.1. Sonuç.....	73
6.2. Öneriler.....	74
KAYNAKLAR.....	76
EKLER.....	80
EK 1 Etik Kurul Kararı.....	80
EK 2 Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği.....	81
ÖZ GEÇMİŞ.....	83

SİMGELER VE KISALTMALAR

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
GFI	: Uyum İyiliği Değeri
IFI	: Marjinal Artış Uyum İndeksi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
N	: Birey Sayısı
NFI	: Normalleştirilmiş Uyum İndeksi
Ort.	: Ortalama
P	: Anlamlılık Değeri
PGFI	: Tutarlı Uyum İyiliği İndeksi
RFI	: Bağlı Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşım Hatasının Kareli Ortalamasının Karekökü
Ss.	: Standart Sapma
TİCİ	: Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı
TSK	: Türk Spor Kurumu
BTGM	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
%	: Yüzde

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. Spor yönetiminde değişim ölçeği doğrulatoryıcı faktör analizine ilişkin yol (path) analizi	55
---	----



TABLULAR DİZİNİ

Tablo 3.1 Spor yönetiminde değişim ölçeği seçenekleri ile puanlama ve puan aralıkları	47
Tablo 4.1. Pilot uygulama örnekleme tanımlayıcı istatistikler	49
Tablo 4.2. Açıklayıcı faktör analizinde yer alan katılımcıların tanımlayıcı istatistikleri.....	50
Tablo 4.3. Spor yönetiminde değişim ölçeği KMO ve Bartlett testi sonuçları.....	51
Tablo 4.4. Spor yönetiminde değişim ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları	52
Tablo 4.5. Spor yönetiminde değişim ölçeği uyum değerleri	56
Tablo 4.6. Spor yönetiminde değişim ölçeği yakınsak ve ayırma geçerliliği	56
Tablo 4.7. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının cronbach alfa güvenirlilik katsayısı	58
Tablo 4.8. Cinsiyete göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}	58
Tablo 4.9. Yaşa göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}	59
Tablo 4.10. Spor yaşına göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}	60
Tablo 4.11. Sınıfa göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}	61
Tablo 4.12. Bölüme göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}	61
Tablo 4.16. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre analiz sonuçları	64
Tablo 4.17. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının spor yaşı değişkenine göre analiz sonuçları	64
Tablo 4.18. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının sınıf değişkenine göre analiz sonuçları	65
Tablo 4.19. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının bölüm değişkenine göre analiz sonuçları	66

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun varoluşundan günümüze insan ilişkileri büyük öneme sahip olmuştur. İnsanların birbirleri ile olan ilişkilerini daha sistemli ve verimli hale getirilmesi, yönetim kavramına olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Yönetim, toplumların refahı, huzuru ve ilerleme arzularını yerine getirmede anahtar bir rol oynamaktadır. Bundan dolayı tarihsel olarak incelendiğinde, toplumların yönetim anlayışlarının evrimsel bir süreç geçirdiği ifade edilebilir. Bu süreç içerisinde örgütlerde farklı yönetim tarzlarının uygulandığı görülmektedir. Bu noktada yönetim ile ilgili bilimsel çalışmalar gerçekleştirilerek, farklı yönetim tarzları da öne sürüldüğü söylenebilir.

Yönetim kavramının birçok alt dalı bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de spor yönetimi olarak gösterilebilir. Temeli insan olan sporun iyi yönetilmesi, hem spor örgütlerinin ve spor organizasyonlarının işleyişinde hem de toplumsal yönden birçok fayda sağlayacaktır. Spor yönetimi, spor örgütlerinin ve faaliyetlerinin belirli amaçlar çerçevesinde, insan ve maddi kaynakları sistemli ve verimli bir şekilde değerlendirme süreci olarak açıklanmaktadır (Fişek, 1998). Spor yönetimi, ilk olarak kulüp yönetim anlayışları temeline dayanmaktadır. Kulüplerin bir araya gelerek müsabakalar düzenlemesi ise liglerin oluşmasına sebep olmuştur. Sporun büyük kitleler tarafından takip edilmesi ve insanların daha çok katılım göstermesi ise, spor yönetimini bir ihtiyaçtan çok zorunluluk olarak öne çıkarmıştır.

Spor yönetiminin geçmişten günümüze birçok değişime ve gelişime uğradığı bilinmektedir. Spor yönetiminin değişiminde ve spor içerisindeki yeniliklerin oluşumunda birçok etken olduğu söylenebilir. Bunlar; spor endüstrisinin gelişimi, sporun insanlar tarafından daha çok takip edilmesi ve bireylerin spora katılım eğilimleri, organizasyonel olarak toplumların daha fazla spor faaliyetleri düzenlemeleri, küreselleşmenin spora olan etkisi ve teknolojik gelişmeler gibi nedenler olarak gösterilebilir. Günümüzde de spor yönetiminde değişimler halen devam etmektedir. Yaşanan bu değişimlerin kurumlar tarafından izlenmesinin ve değerlendirilmesinin gelecekte karşılaşılabilecek belirsizlikler ve olası problemler karşısında doğru karar alınmasında etkili olacağı söylenebilir. Bu nedenlerden dolayı spor yönetimindeki değişim algıları üzerine ölçek geliştirilmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde teknoloji, ekonomi, küreselleşme gibi birçok çevresel faktör ülkelerin, kurumların ve toplumların yapısında önemli değişimler meydana getirmiştir. Küresel dünya üzerinde yaşananlar ve meydana gelen yeniliklerin hızı takip edilemeyecek duruma gelmiştir. Bu yenilik ve değişimlerden en çok etkilenen alanların başında spor dünyası gelmektedir. Yaşadığımız çağda insanlık tarafından benimsenmiş ve toplumun bir parçası olan spor, yapısal açıdan da birçok değişime uğramıştır. Bu değişimlerin devam etmesi de mümkün görünmektedir.

Spor yönetiminin sporun daha sistemli ve verimli bir şekilde sürdürülmesini amaç edindiği söylenebilir. Bu noktada spor yönetimindeki değişimlerin ve gelişmelerin çağa ayak uydurabilecek şekilde olması mecburi bir durum olarak yorumlanabilir. Son yüzyılda özellikle ekonomik, küresel ve teknolojik anlamda birçok değişimler gerçekleşmiştir. Yaşanılan bu değişimler, spor içerisinde organizasyonel ve yapısal olarak da değişimlere sebep olabilmektedir. Spor yönetimindeki değişimlerin ise sporda yapısal, ekonomik, teknolojik, küresel ve organizasyonel anlamda değişimleri kaldırabilecek durumda olması büyük önem arz etmektedir.

Bu bağlamda spor yönetimindeki değişim algılarını inceleyecek ve değerlendirecek bir ölçeğin geliştirilmesinin gerekli olduğu ve spor yönetimi alanında yapılan çalışmalar için oldukça önem arz ettiği düşünülmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmanın problem cümlesi, spor yönetimindeki değişim algılarını belirlemek amacıyla geliştirilen “Spor Yönetimde Değişim Ölçeği, geçerli ve güvenilir midir?” olarak belirlenmiştir.

1.3. Alt Problemler

Spor yönetimde değişim algılarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçek, geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçümler yapabilen bir ölçme aracı mıdır?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin spor yönetimde değişim algıları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin spor yönetimde değişim algıları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin spor yönetiminde değişim algıları spor yaşına göre farklılaşmakta mıdır?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin spor yönetiminde değişim algıları sınıfa göre farklılaşmakta mıdır?

Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin spor yönetiminde değişim algıları bölüme göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Değişim, insan hayatı içerisinde süreklilik arz eden bir kavramdır. Bu durum tüm alanlarda olduğu gibi sporun içerisinde de yer almaktadır. Özellikle sporun küresel boyutta ve teknolojik yönden değişimler yaşadığı ifade edilebilir. Bu değişimler farklı boyutlarda değişimlere de sebep olabilmektedir. Sporda yeniliklerin gerçekleşmesi, sporda sevk ve idare kısmında da değişimlere ve yeniliklere sebep olabilmektedir. Çağın koşullarına uygun bir şekilde ve değişimine ayak uydurabilecek yönetim tarzları belirlenmesi önemli bir husustur.

Spor yönetimindeki değişimleri, spor içerisinde bulunan kişiler tarafından değerlendirilmesi ise oldukça önemlidir. Spor yönetimindeki değişim algılarının ölçülmesi, spor içerisinde yaşanan değişimlere karşı adaptasyon düzeyini ortaya çıkaracaktır. Böylece, spor olgusunun daha sistemli ve verimli yönetilmesi ve yürütülmesi yönünden fikir edinilecektir. Alan yazın incelendiğinde spor yönetimi ve değişim konusu ile ilgili çok az araştırmaya rastlanılmıştır. Aynı zamanda spor yönetiminde değişim ile ilgili bir ölçek geliştirme çalışması da bulunmamaktadır.

Bu çalışmanın ilgili literatüre katkıda bulunmasının yanı sıra, spor yönetiminde değişim algısını ortaya koyarak daha sonra yaşanacak değişimlerin değerlendirilmesinde de yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın amacı, spor yönetimindeki değişimi değerlendirmeye yönelik bir ölçüm aracı geliştirmesi ve demografik bilgilere göre uygulanmasıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımlar

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin anket sorularına samimi ve dürüst cevaplar verildiği varsayılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubu, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama sürecinde kullanılan ölçekte yer alan maddelerin, çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2022-2023 eğitim ğretim döneminde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören niversite öğrencilerle sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

Yönetim: Örgütlerin veya kurumların belirlenen amaçları sağlamak için, beşer ve maddi kaynakları verimli ve rasyonel bir şekilde kullanma süreci olarak açıklanmaktadır (Aydın, 2018).

Spor Yönetimi: Spor ile ilgili örgütlerin ve organizasyonların amaçlarını yerine getirmek için modern yönetim, prensip ve ilkeler doğrultusunda beşer ve maddi kaynakları etkili, verimli ve sistemli bir şekilde kullanma faaliyeti olarak tanımlanmaktadır (Yetim, 2019).

Değişim: Planlı veya plansız bir şekilde herhangi bir sistemin (rgtler, toplumlar vb.) mevcut durumundan farklı bir durumuna geçiş süreci olarak ifade edilmektedir (ağlar, 2015).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Spor

Modern dünyada spor ve spor etkinliklerinin önemi tartışılmaz bir gerçektir. İnsanların mental ve fiziksel sağlığı ile mutluluk duygularının oluşabilmesi yönünden sporun önemi büyüktür. Çağdaş dünyada bireylerin bilinçli bir şekilde spor faaliyetlerini gerçekleştirmeleri olağan bir durum olarak açıklanabilir (Yetim, 2019). Ayrıca günümüzde spor kavramı birçok disiplinle ilişkisi olan bir olgu olarak ifade edilebilmektedir. Bunlar; spor hukuku, spor ekonomisi, spor yönetimi, spor sosyolojisi, spor felsefesi, spor psikolojisi gibi alanlar olarak söylenebilir.

Spor kavramsal yönden incelendiğinde ise, disport (dis ve portare) kelimesine dayanmaktadır. Disport kelime olarak işten uzaklaşmak ve eğlence olarak ifade edilmektedir. Sporun önemli özelliklerinden birisi de oyun yönünün olmasıdır. Bu hususta sportif faaliyetleri içerisinde yer almada, sonucun çok önemli olmadığı söylenebilir. Bu noktada etkinlik içerisinde olmak, uygulama halindeyken zevk almak, sosyalleşmek ve dinlenmek önemlidir. Fakat sonucun çok önemli olmadığı ifade edilse de, alınan başarılı sonuçların hem spora güdülüme özelliği hem de zevk alma durumunu ortaya koymaktadır (Sucan, 2012). Bu bilgiler neticesinde spor belli kurallar bütünü ile gerçekleştirilen oyun olarak tanımlanmaktadır (Özbydar, 1993).

Spor dil, köken, din gibi özellikleri ayırmadan, belirli kurallar çerçevesinde toplanabilen, mücadele edebilen ve diğer toplumlarla arasındaki ilişkiyi sıkılaştırabilen, insanların sosyal hayatlarında etki bırakan ve toplumsal yapı özelliklerine göre şekil alan bir olgu olarak açıklanmaktadır (Bayraktar, 2003).

Tarihte bireysel sporların öne çıkmasının nedeni, insanoğlunun ilk olarak doğaya karşı mücadelenin vermiş olduğu savunma-saldırı ihtiyacıdır. Daha sonra takım sporlarının ortaya çıkması ise, toplumsallaşmanın gelişimi ve toplumsal iş bölümünün gerekliliği olarak açıklanmaktadır. Bunun yanında fiziksel ve zihinsel bir süreç olan spor, teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan “boş zaman” kavramının değerlendirilmesi açısından da gelişim göstermiştir (Fişek, 1998).

Sonuç olarak spor, sporcu bakımından başarı sağlamaya yönelik teknik ve fiziki mücadele, seyirci yönünden yarışmaların estetik süreci, toplumsal yönden bazen toplumun özelliklerini aktaran bazen de topluma yön veren yapısı bulunan bir sosyal

kurum olarak açıklanmaktadır (Fişek, 1998).

2.1.1. Sporun Amacı ve Önemi

Spor olgusu toplumların fiziki, psikolojik ve düşünce yönünden sağlam olmalarını sağlamaktadır. Bunun yanında kültürel ve sosyal yönden günümüz şartlarına uyumu, sağlıklı ve güçlü nesillerin yetişmesini, millet olarak bütünlük çerçevesinde hareket etmeyi desteklemektedir. Sporun amacına genel olarak değinilecek olunursa, bireylerin spor yapabilme durumları gerçekleştirildiğinde; disiplinli, sağlıklı, sorumluluk sahibi, mutlu, dinamik, fiziki ve mental sağlığı yerinde, yaratıcı, ahlaklı ve zinde bir toplum ortaya çıkacaktır (Yetim, 2011).

Bireylerin spor kültürünü benimsemeleri ve spor yapma alışkanlıklarının olması, toplum olarak kalkınmaya büyük etkisi olduğu ifade edilmektedir. Spor bilimlerine olan eğilimin arttırılması ve spor yapmalarının sağlanması özellikle gençler ve toplumun diğer fertler açısından önemli bir durumdur. Bunun neticesinde sağlıklı bir toplum ortaya çıkacaktır (Yetim, 2011).

Sporun yoğun bir şekilde ilişkisi olduğu durumlara bakıldığında, sosyalleşme ve sosyal boyut ile olan ilişkisi yadsınamaz bir gerçektir. Sporun sosyal yönü incelendiğinde, toplum, eğitim, medya, hukuk ve sosyalleşme gibi kavramların yer aldığı bilinmektedir. Bu kavramların sporun içerisinde bulunması, spor olgusunun sosyal boyutunu ve toplum sisteminin içerisinde yer aldığını göstermektedir. Modern ve gelişmişlik seyisi yüksek olan toplumların spor kültürlerinin yüksek olmasından dolayı bireylerin mutlu, sağlıklı ve başarılı oldukları ifade edilmektedir. Nitekim toplum olarak spor yapma anlayışı ve spor kültürünün oluşması, çağdaş bir toplum ortaya çıkaracaktır (Yetim, 2019).

Sporun bir diğer amacı ve önemi, kişilerin kendilerini fark etmelerini sağlayarak, yaratıcılık yönlerinin ortaya çıkmasına katkı sunmaktadır. Hangi spor branşı olursa olsun ekip çalışma disiplinini ve kişilerle olan iletişim seviyelerine olumlu etkileri bulunmaktadır. Sporun bireyler üzerinde bir başka etkisi ise, sosyal yönden kendilerini geliştirerek, sosyalleşme düzeylerinin artması ve boş zamanlarını daha düzenli kullanmalarını sağlamaktadır (Demirtaş, 2018).

Toplumlar spor olgusunu propaganda yönünden en önemli araç olarak görmüşler. Bunun yanında uluslararası boyutta ülkelerini diğer ülkelere karşı temsil edebilecek gençlerin sistemli ve iyi bir şekilde yetiştirilmelerinin de öneminin

farkındadırlar. Ayrıca spor açısından başarıların sağlanabilmesi için, gelişmiş toplumlarda olduğu gibi spor ahlakı ve kültürünün tüm kitlelere yayılması gerekmektedir. Bunun nedeni ise sporda elde edilen başarının, toplumun başarısı ve refahı olarak ifade edilmektedir. Toplumların propaganda aracı olarak görmüş oldukları spor olgusu hem kişilerin ilgisini çeken hem de kendi ülke sınırlarını aşarak göstermiş oldukları başarıları büyük kitlelere aktaran öge olarak nitelendirilmektedir (Fişek, 1998).

Toplum içerisinde spor yapmanın faydaları, şekli ve sorunları yalnız bireylerin becerileri ve eğilimlerinde kaynaklı değildir. Toplum olarak spora anlayışının gelişimi ve doğru spor politikaları, sporun geniş kitlelere yayılmasında ve sporda başarı gösterilmesinde büyük etkisi vardır. Günümüzde, gelişmiş ülkelerin çoğu spora büyük önem vererek ve doğru spor politikaları uygulayarak, uluslararası spor organizasyonlarında ve yarışmalarında kendilerini en iyi şekilde gösterebilmeyi hedeflemektedir. Nedeni ise büyük spor organizasyonları düzenlemek ve spor yarışmalarında büyük başarılar elde etmek, ulusal saygınlık açısından büyük önem arz etmektedir (Öztürk, 1998).

2.2. Yönetim

2.2.1. Yönetim Kavramı

Sevk ve idare etme faaliyetlerinin bütünü olarak anlamlandırılan yönetim kavramı, kaynak ve zamanı daha az kullanarak, daha fazla verim sağlama durumu şeklinde ifade edilmektedir. Bu açıklama yönüyle yönetim, belirli hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından personel, mekân ve zaman olgularının ve maddi kaynakların en faydalı ve verimli şekilde değerlendirme sanatı olarak açıklanmaktadır. Yönetim insani ilişkiler sürecidir. Bireylerin birlikte yaşamalarının getirmiş olduğu bir sonuç ve toplum olarak sosyal bir gereksinim olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2018).

Yönetim, iki ya da daha fazla kişinin bir araya gelerek, belirli amaçların gerçekleştirilmesi noktasındaki eylemler bütünü olarak açıklanmaktadır. Başka bir ifadeye göre ise insanların toplum çıkarları doğrultusunda etkileme ve yönlendirme sanatı şeklinde tanımlanmaktadır (Öztekin, 2012). Bu açıklamaların yanında yönetim hem eylemlerin oluşumunu ve sürecini hem de örgütlerin yapı ve işleyiş yönünü belirlemektedir. Yönetim, elde bulunan tüm kaynakları, belirli amaçlara erişebilmek için teşkilatlandırmak ve eyleme geçirebilmek olarak açıklanmaktadır (Yetim, 2019).

Yönetim insanların birlikte hareket etmeye ve yaşamaya başladığından itibaren ortaya çıkan bir gerçektir. Sosyal varlık olarak nitelendirilen insanoğlu, yönetme ve yönetilme ihtiyacı ile belirli hizmetlerin ortaya çıkması için örgütsel faaliyetler gerçekleştirmişlerdir. Yönetim kavramı farklı alanlara göre tanımlamalar içermektedir. İktisatçılar üretim faktörüne göre, yönetim bilimciler insan ilişkilerine göre, sosyologlar ise sınıflara göre açıklamaktadırlar. Diğer alanlarda bulunan bu bakış açıları, yönetim kavramının her yönden birliktelik çerçevesinden oluştuğunu göstermektedir (Yetim, 2019).

Yönetim olgusunun düzenli bir şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu işleyişin ilk aşaması planlama olarak ifade edilmektedir. Plansız bir şekilde hareket eden örgüt veya bir topluluk hedeflerine istenilen şekilde ulaşamayacaktır. Planlama yönetim kavramının temeli olarak nitelendirilebilir. Planlamanın ardından örgütlenme aşaması vardır. Planlanmış amaçların gerçekleştirilmesi için iş bölümü ve görevlerin dağıtımı önemli bir husustur. Teşkilatlandırılan örgüt veya topluluğun bazı durumlarda doğru bir şekilde yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada yöneltme aşaması devreye girmektedir. Bazı olumsuz olayların önüne geçebilmek ve motive edebilmek açısından yöneltme çok önemli bir aşamadır. İnsanoğlu yönetimin içerisinde yöneltme aşamasını gerçekleştirirken, koordineli ve uyumlu bir şekilde yapmasında büyük fayda vardır. Bu hususta ise koordinasyon aşaması yer almaktadır. Son olarak yönetimin denetim aşaması bulunmaktadır. Bu durumda örgütün veya topluluğun planlanan amaçlara ulaşabilme durumu kontrol edilmektedir. Böylece yönetimin 5 evrensel aşaması bulunmaktadır. Bunlar; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetim olarak ifade edilmektedir (Öztekin, 2012).

2.2.2. Yönetim Bilimi

Yönetim bilimi konu kapsamında yönetim süreci olarak nitelenmektedir. Bu hususta yönetim bilimi gerek kamu gerek özel olsun yönetim amacını veya olgusunu inceleyerek, araştırma konusu olarak ele alması gerekmektedir. Başka bir deyişle, hangi kurum olursa olsun, kamu kurumları, özel kurumlar veya sivil toplum örgütlerinin hedeflerini yerine getirmek açısından yönetim fonksiyonlarını kullanması, yönetim biliminin araştırma konusu olarak geçmektedir (Öztekin, 2012).

Yönetim biliminin araştırma konusu olan yönetim sürecinin temelini insan oluşturmaktadır. Fakat yönetim bilimi üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar, insanı

biyolojik yönden değil sosyolojik ve psikolojik açıdan incelemişlerdir (Fişek, 2015). Böylece, yönetim bilimi konusu olarak insan davranışlarının da incelendiği ifade edilebilir.

İnsan davranışlarına etkisi olan sosyolojik, psikolojik, siyasal, ekonomik vb. konular da dolaylı bir şekilde yönetim biliminde araştırma konusu olarak yerlerini alabilmektedirler. Yönetim biliminin bir diğer konusu olarak örgütlerde ele alınabilir. Bu noktada örgütlerin psikolojik ve sosyolojik yönden araştırılması da gerekmektedir. Dolayısıyla yönetim bilimi çalışma alanı olarak birçok disiplinle iç içe geçmiş durumdadır (Öztekin, 2012).

Çalışma alanı geniş ve genç bir bilim olan yönetim biliminin, sosyal bilimler içerisinde gittikçe gelişim sağlayarak, önemi gün geçtikçe artmaktadır. Yönetim biliminin tarihsel gelişimi incelendiğinde, ABD ve Avrupa da filizlendiği ifade edilebilir. İlk olarak 1887 yılında yayınlanan “The Study of Administration” yani “Yönetimin İncelenmesi” adlı makale yayınlanmıştır. Woodrow Wilson tarafından kaleme alınan bu makalede, kamu yönetimi ile siyaset yönetiminin ayırımından ve kamu yönetiminin tek başına incelenmesi gereken bir alan olduğundan bahsetmektedir. Bu makalenin ardından kamu yönetimi hakkında birçok yayın yapılmıştır (Öztekin, 2012). Bu bilgiler ile yönetim ilk başlarda sanatsal yönden ele alınırken, bilim yönü ise Sanayi Devrimi’nden sonra oluşmuştur ve gittikçe gelişim sağladığı söylenebilir. Yönetim bilimi 20. yüzyılda gelişimini hızlı bir şekilde gerçekleştirmiştir. Günümüzde ise özgün çalışmalarla birlikte gelişimini devam ettirmektedir (Özer, 2015).

2.2.3. Yönetim Fonksiyonları

Yönetim kavramını bir süreç olarak açıklayan Henry Fayol, yönetim fonksiyonlarını 5 aşamadan oluştuğunu ifade etmektedir. Bunlar; planlama, örgütleme, yönlendirme, koordinasyon ve denetlemedir (Aydın, 2018).

2.2.3.1. Planlama

Yönetim fonksiyonlarının ilki olan planlama aşaması, yönetim sürecinin temelini oluşturmaktadır. Planlama kurumların veya örgütlerin yazılı ya da yazısız bir şekilde belirlenen amaçların önceden belirlenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Öztekin, 2012). Planlama aşamasında, diğer yönetim fonksiyonlarının da ön hazırlığı yapılmış olmaktadır. Hayatın her anında olabilecek olan planlamanın, yönetim

açısından da önemi büyük olduğu bilinmektedir. İleriye yönelik ve herhangi bir kriz anında değişebilen esnek bir yapıya sahiptir. Planlamanın yöneticiler açısından da birtakım yararları bulunmaktadır. Çalışmayı basitleştirir, iş birliğini sağlar, zaman ve maddi kaynaklar en verimli şekilde kullanım imkânı doğar ve bireylerin kendi düşüncelerine göre uygulanmasını engelleme durumu gibi faydaları bulunmaktadır (Aydın, 2018).

Planlama aşamasında, örgütün veya topluluğun amaçlarına yönelik bir planlama yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde belirlenen hedeflerle uyumsuzluk durumu gerçekleşebilir. Bunun yanında planlamalar gerçekçi ve uygulanabilir olması önemli bir husustur. Sistematik ve düzenli bir şekilde yürütülerek, gerçekleştirebilecek zaman dilimini kapsamaları gerekmektedir (Kalfa, 2019).

Planlamanın aşamalarına değinilecek olunursa, belirlenen hedeflerin belirlenmesi önemli bir durumdur. Ulaşılabilir hedefler doğrultusunda hareket ederek, bilinçli bir şekilde faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Belirlenen amaçların örgüt veya kurumun üyeleri tarafından anlaşılabilir olması ve uyum içerisinde eyleme dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu amaçlara karşı bir de iç ve dış etkiler göz önünde bulundurularak, bilgi toplama işlemi yapılmaktadır. Son olarak alternatif ve uygun planların seçilip, düzenli ve elverişli bir şekilde uygulanmalıdır (Kalfa, 2019).

2.2.3.2. Örgütlenme

Örgütlenme fonksiyonunda, örgüt kavramının yeri çok önemlidir. Örgüt kavramının insanoğlunun hayatında oldukça önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. İnsanların yaşantılarının her anında örgütlenmeye ihtiyacı olduğu gibi, en az birkaç örgütle de ilişkisi olabilmektedir. Örgüt, iki ya da daha fazla kişinin bir araya gelerek, planlanmış amaçları gerçekleştirmek için bilinçli bir şekilde hareket etme sistemi olarak tanımlanmaktadır. Örgütlenme ise, belli bir topluluğun hedeflerinin gerçekleşmesi açısından ihtiyaç olan yer, malzeme ve insan kaynağının sağlanması ve düzenli bir sistem aracılığıyla personel ile birimlere görev ve yetkilerin aktarılma eylemi olarak açıklanmaktadır (Aydın, 2018).

Örgütlenme, planlanmış amaçlara erişebilmek için bazı kriterleri yerine getirmesi gerekmektedir. İlk olarak örgüt içerisinde çalışanların, örgüt amaçlarını en iyi şekilde benimsemesi ve görevlerini sistemli olarak yerine getirmeleri oldukça önemlidir. Yöneticilerin ise çalışanlara daha adil ve iyi bir şekilde liderlik yapmaları,

personelin örgüte olan bağlılığını arttırabilmektedir. Bu kaidelerin yanında örgüt içerisinde herkesin iş tanımı ayrı olmalıdır. Bu durumun hem zaman israfına engel olması hem de örgütün işleyişinin sistemli olmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca yöneticiler idare edebilecekleri kadar personel ile çalışmalıdır. Bunun yanında örgüt içerisindeki hiyerarşik yapının anlaşılması gerekmektedir. Nedeni ise çalışanların herhangi bir problem karşısında nereye başvuracağı açıkça belli olmalıdır. Sonuç olarak, örgütlenme aşamasında yönetici ve çalışanların, sorumluluk bilincinde, dengeli iş bölümünün dağıtılması, amaçların anlaşılabilir olması, çalışanlar ve yönetici arasındaki iletişimin güçlülüğü, örgüt içinde veya dışında yaşanabilecek herhangi bir değişme hazır olma durumu gibi ilkelerin gerçekleşmesi durumunda, örgütlenme fonksiyonunun misyonu gerçekleşmiş olacaktır (Kalfa, 2019).

2.2.3.3. Yönelme

Yönelme, planlama ve örgütlenme fonksiyonlarının ardından gelen ve örgütün belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirme eylemi olarak ifade edilmektedir. Yönelme fonksiyonunda amaç, örgütün belirli planlara göre teşkilatlandırılmış halini harekete geçirmektir. Yönelme aşamasında, çalışanları harekete geçirme faaliyeti olduğundan dolayı çalışanlar ile yöneticiler ilk kez yüz yüze gelmektedirler. Bu durum planlama ve örgütlenme aşamasında da olabileceği düşünülse de yönelme işleminde gerçekleşmektedir. Böylece harekete geçirilen çalışanların örgüt amaçlarına göre davranmaları sağlanmalıdır. Bu durumun gerçekleşmesi için hem personel takibini iyi yapması hem de bilgi ve deneyimlerinin en üst seviyede olması gerekmektedir (Basım ve Argan, 2009).

Yönelme mevcut kaynakları en etkili bir şekilde değerlendirerek, oluşturulmuş örgüt yapısını en hızlı bir şekilde örgüt amaçlarına ulaştırabilme çabası olarak nitelenmektedir. Yönelme aşamasında daha ayrıntılı planlamalar yapılması ve oluşabilecek krizlerin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Ancak bu yapılan ayrıntılı planlamalar yeterli olamayacağı da savunulmaktadır (Fişek, 2015).

Yönelmenin en etkin şekilde gerçekleştirilmesi için ilk olarak örgütün kendi öz yapısına göre yönlendirmeler yapılmalıdır. Bu yapı içerisinde yayınlanan buyrukların ve yönergelerin örgüt içerisinde anlaşılıp anlaşılmadığı ve uygulama sürecinin işleyişi takip edilmelidir. Bunların yanında yöneticilerin liderlik yönlerini en verimli şekilde kullanmaları gerekmektedir. Örgüt içerisinde alınan kararların ise örgüt kademelerine

göre karar verilmesi ve uzmanlık gerektiren durumlara ise daha titiz yaklaşılmalıdır (Kalfa, 2019).

2.2.3.4. Koordinasyon

Yöneltme aşamasıyla birlikte harekete geçmiş olan örgüt, amaç ve hedeflerine daha koordineli ve düzenli bir şekilde ulaşma çabası göstermektedir. Koordinasyon kavramı örgüt için düzen ve sistem anlamına geldiği söylenebilir. Örgüt içerisinde belirlenen hedefler koordineli bir şekilde yürütülmez ise düşünülen amaçlara ulaşılması çok zor olarak ifade edilebilir.

Koordinasyon, örgütün faaliyetlerini bütünlük çerçevesinde yürütmesini daha kolay hale getirecektir. Böylece uyum içerisinde sürdürülen faaliyetler başarı sağlayacaktır. Örgütün ilgili tüm birimler ve kişiler ile uyumu sağlayan koordinasyon, aynı amaca yönelik hareket eden diğer kurum ve kuruluşlarla da iş birliği ve iletişim halinde olma durumu demektir (Kalfa, 2019).

Koordinasyon örgüt yapılarının büyümesi, üretim alanlarının gittikçe karmaşıklaşması, örgüt içerisindeki personel ve yönetici davranışlarının çok yönlülük göstermesi, farklı iş alanlarının farklı uzmanlar tarafından anlaşılması sonucunda oluşan uyum ve birliktelik gereksinimini sağlamak için ortaya çıkmıştır (Aydın, 2018).

Koordinasyon fonksiyonunun önemi günden güne daha da hissedilmektedir. Nedeni ise örgütler durmadan gelişim gösterip büyümekte, departman ve görevlerde önemli düzeyde uzmanlaşma ihtiyacı ortaya çıkmakta, teknolojik gelişmelerin getirdiği yenilikler hızlı yayılmakta, diğer kurumlar ve iş hacimleri ile mevzuat ve kurallar durmadan değişim göstermektedir. Örgüt içerisinde yaşanan gelişmelere uyum sağlamak açısından koordinasyon aşaması belirli sistem ve düzen içerisinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Parlak, 2013).

2.2.3.5. Denetleme

Yönetim fonksiyonlarının en sonuncusu denetleme aşamasıdır. Denetleme fonksiyonu düzgün bir şekilde yerine getirilmediğinde, örgütün hedeflere ulaşma seviyesi öğrenilemez. Örgüt amaçlarını gerçekleştirip gerçekleştirmediği, örgüt içerisindeki işleyişin düzeni ve ortaya çıkabilecek eksikliklerin tespiti belirli metot ve aralıklarla kontrol edilmesi oldukça önemlidir. Denetlenmesi yapılmayan örgütlerin gelişimi ve amaçlarına ulaşılabilirliğinin gerçekleşme durumu olamaz (Kalfa, 2019).

Yönetim bilimi açısından denetleme, planlanan hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediği, eğer gerçekleşmemiş ise problemin sebeplerinin incelenmesi ve bu süreç içerisindeki çaba ve eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda denetleme açısından temel şartlar bulunmaktadır. İlk olarak denetlemenin gerçekleşmesi için belirlenmiş planlar ve ilkelerin ortaya konulması gerekmektedir. Daha sonra belirlenen planlara ve ilkelere etkili bir yönetim şekli uygulanmalıdır. Bu yönetim şeklinin uygulanıp uygulanmadığı ile alakalı denetleme organının varlığı da çok önemlidir. Bu şartları kapsayan denetleme aşamasının amaçları bulunmaktadır. Bu amaçların ilki örgüt yapısının dengesini sağlamaktır. İkincisi ise yaşanabilecek sorunları çözmek ve tekrar edilmesine engel olunarak, örgüt amaçları gerçekleştirilmelidir (Tortop vd., 2007).

2.2.4. Yönetim Yaklaşımları

2.2.4.1. Klasik Yönetim Yaklaşımı

Yönetim kavramı bilimsel yönden ilk olarak 1887 yılında Woodrow Wilson'un kaleme almış olduğu "Yönetim Bilimi" makalesinde değinilmiştir. Bu makale genel olarak yönetiminin biliminin başlangıcı olarak kabul görmektedir. Wilson, geçmiş dönemlerdeki yönetim başarıları ve başarısızlıklarını göz önünde bulundurarak, yönetim tarihi konusunun geliştirilmesini önermektedir. Bununla birlikte diğer toplumların yönetim tarzlarını araştırıp, karşılaştırmalı yönetim şeklini, diğer disiplinlerle olan ilişkilerini ve kamu yönetiminin içerisinde işletme yöntemlerinin bulunmasının önemini vurgulamaktadır (Can, 2005).

Klasik yönetim teorisinde, üç ayrı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Yönetim Süreci Yaklaşımı ve Bürokrasi Yaklaşımıdır. Klasik yönetiminin iki temel düşünce benimsenmektedir. Bu düşünceler, normal yönetim işleyişinde insan gücünün makinelerle birlikte nasıl daha verimli olabileceğini ve belirli amaçlarla kurulan organizasyon yapısının kurulmasıdır (Yetim, 2019).

Taylor tarafından geliştirilen Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, yönetim anlayışını bilimselleştirerek, çalışma verimliliğini arttırmayı hedeflemektedir. Taylor, yönetim sürecinde kullanılacak yöntem ve tekniklerin doğru zaman ve eylem birlikteliği ile bilimsel yöntemlerin analizi ile gerçekleştirilebilirliğini savunmaktadır. Ek olarak, işleyişin her aşamasında bilimsel yöntemlerin tercih edilmesi, personel seçiminin bilimsel aşamalar sonunda seçilmesi, yönetici ve personel arasındaki ilişki ve iş

birliğinin güçlölüğü, yönetici ile personelin arasında adil davranma ve sorumluluk bilincini desteklemektedir (Aydın, 2018). Kısaca, yönetim faaliyetlerinin her anında bilimden yararlanılması ile düzenli iş birliği ve verimlilik anlayışının hâkim olduğu bir yönetim teorisi olarak ifade edilebilir.

Yönetim Süreci Yaklaşımları, klasik yönetim yaklaşımının ikincisi olarak ifade edilmektedir. Henry Fayol tarafından geliştirilmiştir. Fayol yönetim kavramını, yönetimin fonksiyonları olan planlama, teşkilatlandırma, koordinasyon, yöneltme ve denetim aşamalarının bulunduğu bir süreç olduğunu açıklamaktadır. Bu aşamaları başarılı bir şekilde uygulayan yöneticiler, örgütlerin amaçlarına etkili ve verimli şekilde erişmesini sağlayabilmektedirler (Eren, 2013).

Alman sosyolog Max Weber'in geliştirmiş olduğu Bürokrasi Yaklaşımı, klasik teorinin üçüncü yaklaşımıdır. Birçok disiplinle ilgilenmiş olan Weber, yönetim bilimine de bürokrasi kavramını kazandırmıştır. Weber için bürokrasi kavramı, çeşitli kademeleri olan ve tüm iletişim ağını yazılı belgelere dayandırılan örgüt veya yönetimi ifade etme aracıdır (Yetim, 2019).

Örgüt ile bürokrasi kavramları, birbirlerinden bağımsız olarak ele alınmayacak kadar ilişkili kavramlardır. Nedeni ise örgüt yapısı bürokratik özellikler ile tanımlanmaktadır. Weber'in geliştirmiş olduğu bürokrasinin iki önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlar; iş bölümü ile otorite hiyerarşisi olarak açıklanmaktadır. Yönetimin işleyiş sürecinde rasyonel bir şekilde yaklaşması ise bir diğer özelliğidir (Eren, 2013).

Klasik yönetim tarzı genel olarak değerlendirilecek olunursa, yönetimin süreci ve bilimselliğinin yanında bürokrasi kavramının da önemine vurgu yapılmıştır. Ancak ilkeler, kurallar ve yetkilerden durmadan bahsedilerek insan unsuru göz ardı edildiği söylenebilir. Bu noktada insan unsuru belli bir sisteme uyum sağlayan makine gibi görüldüğu ifade edilebilir. Bu şekilde eleştirilerin yanında yönetimin bilimselleşmesine, ilke ve kaideler sağlanmasına ve yöneticilik konumunun bir meslek haline getirilmesinde büyük katkı sağladığı açıklanabilir.

2.2.4.2. Neo – Klasik Yönetim Yaklaşımı

Klasik yaklaşımın temeline dayanan neo-klasik yaklaşım, klasik yaklaşıma olan eleştiri ve tepkiler sonucunda ortaya çıkmıştır. Neo-klasik yaklaşım, klasik görüşün içinde ihmal edilen insan unsuruna daha çok önem verdiği bilinmektedir. Bir başka deyişle, klasik yönetim yaklaşımlarının eksik bıraktığı yerleri inceleme konusu olarak ele almaktadır. Böylece neo-klasik teori, klasik yaklaşımda bulunan eksikliklerin giderilmesini ve yeni kavramların eklenmesini sağlamıştır. Neo-klasik yaklaşımının yönetim alanına en büyük faydası, örgüt ve örgüt içerisindeki faaliyetlerde insanların nasıl davranacağını, davranışlarının nedenlerini ve belirlenen yapı ile insan davranışı arasındaki ilişkileri tanımlamak olmuştur. Klasik yönetim tarzında en çok yapı üzerinde durulurken, neo-klasik yaklaşımda insan unsurunun önemsendiği görülmektedir (Yetim, 2019).

Neo-klasik yaklaşım, 1920'li yıllarda Hawthorne deneyleriyle başlamıştır. Bu deneyler, Harvard Üniversitesinde bulunan Roethlisberger ve Mayo adında psikologlar tarafından yürütülmüştür. Hawthorne araştırmaları örgütlerin veya işletmelerin sosyalleşmelerini ve sosyalleşme sürecinin en önemli unsuru ise insan olduğu ifade etmektedir. İnsanların kendilerine ait gelenekleri, inançları, değerleri, alışkanlıkları gibi durumların üretim verimliliği açısından büyük etkisi olduğu açıklamaktadır. Bu deneyler, yönetimi sosyal bir sistem olarak ifade ederek, işletme içindeki personelin aralarındaki ilişkilerin önemsenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Böylece insan unsurunun sadece iş tanımlarına göre değil, grup içerisindeki durumuna göre de önemsenmesini işaret etmektedir (Sunay, 2017).

Neo-klasik yaklaşımının bir başka araştırması ise, Douglas McGregor'un X ve Y Teorisidir. Bu teoriye göre yöneticiler çalışanları X veya Y teorisine göre yönetmektedir. X Teorisini uygulayan yöneticiler daha sert davranışlar içerisinde bulunmaktadırlar. X Teorisi insanları çalışmaktan kaçan, sorumluluktan uzak duran ve her noktada kendini düşünen bencil bir varlık olarak görmektedir. Bununla birlikte çalışanları işletmenin amacı için zorlamak ve işten uzaklaştırmak gibi tehditler etmektedirler. Y Teorisine göre hareket eden yöneticilerin daha hümanist yapıda oldukları söylenebilir. Y Teorisi ise, insanların bedensel ve mental olarak iyi olmaları açısından çalışmaların yapılmasını, insanın tembel olmadığını ve çalışma ortamının iyi bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini, yeterli koşullar sunulur ise sorumluluk bilincinde olacağını, çalışanları işletme amacının gerçekleşmesi için cezalandırmalardan ziyade

çalışanlara amaçların benimsetilmesini uygun görmektedir. McGregor'a göre, Y Teorisinin başarılı bir yönetim şekli olduğu ifade etmektedir. Ancak her zaman aynı yönetim şeklinin uygulanması başarı getirmeyecektir. Bu nedenle Reddin tarafından Z Teorisi geliştirilmiştir. Z Teorisi insanların iyi veya kötü olarak ayırmamaktadır. İnsanın düşünen bir varlık olduğunu ve ona göre davranması gerektiğini söylemektedir. İnsanların koşulları göz önünde bulundurarak hareket etmesini, insanoğlunun motivasyonunun içinde bulunduğu durum olduğunu, insanı iyi veya kötü olarak değerlendirilmemesini ve objektif bakış açısıyla yaklaşılmasını savunmaktadır. Bu açıklamalar doğrultusunda insan, X ve Y Teorilerine göre iyi veya kötü olarak değerlendirilirken, Y Teorisi duruma göre hareket etmeyi önermektedir (Sunay, 2017).

Genel olarak neo-klasik yaklaşım; insanın motivasyon durumuna, insan davranışlarının önemine, insanın ihtiyaç ve özelliklerine, yönetime katılmayı, çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve doyumuna önem verdiği söylenebilir.

2.2.4.3. Çağdaş Yönetim Yaklaşımı

Çağdaş yönetim yaklaşımı, neo-klasik ve klasik teorilerin fikir ve önerilerine yönelik yeni ve farklı bakış açılarına göre değerlendirmiştir. Bu yaklaşım “Sistem Yaklaşımı” ve Durumsallık Yaklaşımı” olarak yorumlanacaktır.

Sistem yaklaşımı sadece bilimsel bir disiplinden ziyade yaşanabilecek olaylar ve durumların incelenmesinde değerlendirilen bir yöntem ve yaklaşım olarak açıklanmaktadır (Aydın, 2018). Başka bir görüşe göre ise, yapısal ilkeler ve örgüt içerisindeki ilişkiler yönetim tanımını tam olarak karşılamamaktadır. Sistem Yaklaşımı, bu durumlar ile klasik ve neo-klasik yaklaşımların işlemediği örgüt-çevre ilişkisini de içeren çözümlerin olduğu düşünce ürünü olarak tanımlanmaktadır. Olayları uygun bir çerçevede ve diğer olaylarla ilişkili olabilecek bakış açısıyla incelemeyi önermektedir. Böylece bütüncül ve genel anlayış içerisinde uygulanan yönetim tarzı şeklinde açıklanmaktadır. Sonuç olarak sistem yaklaşımı, yönetim içerisindeki departmanların birbirleri ile olan ilişkileri ve bu ilişkilerin özelliklerini araştırmayı ve belirli bir departmandaki gelişim ve değişimlerin diğerlerine olan etkisini incelemeyi amaçlayarak, yönetim içerisinde yaşanan olaylar ile dış çevre koşullarını ilişkilendirmektedir (Koçel, 2020).

Durumsallık yaklaşımı, sistem yaklaşımında ortaya çıkan eksiklerin giderilmesi amacıyla geliştirilmiştir. Durumsallık yaklaşımı, klasik ve neo-klasik yaklaşımları

destekleyen fakat bu yaklaşımların ilke ve kurallarının belirli durumlara göre başarı sağlayacağını savunmaktadır (Yetim, 2019). Durumsallık yaklaşımına göre, her zaman aynı şekilde uygulanan bir örgüt yapısı olmadığını ve örgütlerin işleyişinin durum ve şartlara bağlı olduğu açıklanmaktadır (Can, 2005). Genel olarak durumsallık yaklaşımı, yer ve koşul sabitliğine karşı çıkmakta ve oluşabilecek durumlara göre hareket edilmesini önermektedir. Bunun yanında, örgütlerde bulunan yöneticilerin çevreye uygun bir şekilde hareket etmeleri, şartlara olan bağımlılıkları ve uyumlu projeler de örgütsel başarı sağlayacaktır (Koçel, 2020).

2.3. Spor Yönetimi

Yönetim işleyiş süreçlerinde yer alan planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetim gibi fonksiyonlar ile bunlarla ilgili ilke ve metotlar, spor etkinlikleri ve organizasyonlarda da kullanılmaktadır. Böylece spor yönetimi, genel olarak yönetimin benimsemiş olduğu ilke ve metotların spor olgusunda da uygulanması şeklinde ifade edilmektedir. Spor yönetiminin temel amacı, spor organizasyonlarının bilimsel yönden işleyişinin yöntemlerini incelemek, ortaya çıkarmak ve bunları prensip haline dönüştürmektedir. Spor yönetimi, spor ile alakalı politika ve amaçların gerçekleştirilmesine ilişkin etkinliklerle ilgilenmektedir (Sunay, 2017). Spor yönetimi tanım olarak; spor ile ilgili kurum veya faaliyetlerin, belirli amaç ve ilkelere göre, insan ve maddi kaynakları en etkili bir şekilde değerlendirebilmesi için karar alma ve bu kararları etkin hale getirme sanatı olarak açıklanmaktadır (Fişek, 1998). Yetim (2019) spor yönetimini, spor örgütleri ve spor faaliyetlerinde ön görülen amaçları yerine getirmek için sporun özel koşullarında, çağdaş yönetimde ve belirli prensipler ışığında mevcut kaynakları rasyonel ve verimli bir şekilde kullanma faaliyeti olarak nitelendirmektedir. Spor yönetiminin tanımı ve amacı hakkında bilgilerin verilmesinin ardından spor yönetiminin özellikleri, görevleri ve prensiplerinin sunulması da yerinde olacaktır.

2.3.1. Spor Yönetiminin Özellikleri

Spor yönetimi dolaylı veya doğrudan insan unsuruyla ilgilidir. İnsanlarla alakalı hizmetlerle ilgilenmektedir. Temeli insan olan spor yönetiminin hedef ve planları uzun sürelidir. Bu durum belirli başarıları beraberinde getirirken, insanlarda tahammülsüzlüğe yol açabilmektedir. Spor yönetiminde, spor ile ilgilenen bireylerin davranış değişikliği durumu ve sporun olumlu katkılarını değerlendirebilmesi oldukça

zordur. Nedeni ise, sadece sporcuların başarılarına göre durum değerlendirilmesi yapıldığı takdirde fiziksel ve mental özellikler göz ardı edilmiş olmaktadır. Bunun yanında, spor ile ilgili olan ve sportif hareketleri denetleyenlerin sayısı çok olduğu bilinmektedir. Böylece insanların beklentileri de farklı olacağından dolayı spor yöneticileri bir takım baskı altında kalabilmektedir. Yaşanabilecek baskıların çözümü ise, spor yöneticilerinin donanım ve tecrübe durumlarına bağlı olduğu düşünülebilir. Spor kurumlarında görev yapan spor yöneticilerinin spor alanında öğrenim görmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, oluşabilecek teknik problemlerde yetersiz kalınmaktadır. Spor ile ilgili kurumlar ülke genelinde oldukça yaygındır. Buna göre spor yönetimi, ülke genelinde bulunan spor kurum ve kuruluşlarının etkili ve sistemli olarak yönetilmesinden sorumlu olduğu ifade edilebilir. Spor yönetiminin diğer yönetimlerden en güçlü farkı, sporun sosyalleşme aracı olması ve sosyal bir kimliğe bürünmesidir. Toplumun bir parçası haline gelen spor, bireylerin mutlu bir ömür geçirmeleri açısından hareket yoluyla sağlıklı kalmalarını sağlamaktadır. Bu durum sporun tıp alanındaki sağlıklı ve güçlü bir toplum oluşturma sorumluluğuna sahip olduğu söylenebilir (Sunay, 2017). Sonuç olarak, sporun temeli insan unsuru olduğu için tüm insanlar tarafından ilgi odağı haline gelmiştir. Bu noktada spor yönetimi, insanlara daha sistemli ve doğru bir şekilde rehberlik etmesi gerektiği ifade edilebilir

2.3.2. Spor Yönetiminin Görevleri

Spor yönetiminde insanlarla etkili çalışma ortamının olması önemli bir husustur. Sporcular, antrenörler, spor yöneticileri ve diğer insanların etkileşimi ile iletişimi, spor kuruluşlarının amaçlarını gerçekleştirmede etkili bir durumdur. Etkili çalışma ortamının yanında etkili bir işletme yönetiminin benimsenmesi, yönetimin önemli görevlerindedir. Spor kurumlarının amaçları, bireyleri spor yoluyla fiziksel ve mental yönden daha iyi hissetmelerini sağlayacak şekilde spor yapma imkanını sunmasıdır. Bunun için spor yapabilmeleri açısından iyi bir hizmetin uygulanması gerekir. Spor yönetiminin bir diğer görevi ise, spor amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesine uygun fiziksel koşulların hazırlanmasıdır. Fiziksel koşulların oluşması ne kadar önemliyse, akılcı bir çerçevede hazırlanan spor programı da bir o kadar önemli olduğu bilinmektedir. Spor programları spor faaliyetlerinin merkezinde yer alır. Programlar, uygun hedeflere ulaşılabilmesi için düzenlenmiş öğrenme tecrübelerinin tamamıdır. Spor organizasyonlarının odak noktası olan spor programları, sportif faaliyetlerin kalitesine ve verimlilik durumuna katkı sağlar. Özetle, spor programlarının gelişim

göstermesi, spor hareketlerinin de gelişimine etki etmektedir. Genel olarak spor yönetiminin görevleri; insan unsuru, fiziki koşullar ve spor programları üzerinde yoğunlaşmaktadır (Sunay, 2017).

2.3.3. Spor Yönetiminin Prensipleri

Her yönetimin kendine ait özelliklerine yönelik prensipleri bulunmaktadır. Bu sebeple her yönetimin kendine göre kuralları ve ilkeleri diğer yönetimlerle benzerlik gösterebilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, spor yönetiminin ilke ve prensipleri ile eğitim yönetimi kural ve ilkeleri arasında bağlantı kurularak, spor yönetiminin prensipleri belirlenmiştir. Spor yönetiminden tarafsızlık ilkesi önemli bir yere sahiptir. Sporun kurallar çerçevesinde uygulandığı dikkate alınırsa, tarafsızlık durumunun özellikle spor ortamında etkili bir ilkedir. Yeterlik ilkesine göre ise, yönetimde herhangi bir iş için sorumlu olacak kişinin o işi yapabilecek bilgi ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Bu olay spor ortamlarında da geçerlidir. Bireyleri başarı gösterebilecekleri spor branşlarına yönlendirilmek, spor ve sporcular açısından oldukça önemlidir. Spor yönetiminde bir başka ilke güvence prensibidir. Belirli bir işi yapan insanların yasalar çerçevesinde çalıştığı sürece iş güvenceleri sağlanmalıdır. Bu ilke spor kulüpleri yönünden ele alınması gereken prensip olduğu söylenebilir. Nedeni ise kulübünde güvence içerisinde bulunan sporcu veya antrenörler, iş performansı yönünden başarılı olacaktır. Denklik ve eşitlik ilkesine göre ise özellikle sporculara ödenen bedeller göz önünde bulundurulmaktadır. Genel olarak spor kulüplerinde olan bu durum, eşitsiz bir ücret dağılımında başarısızlıklar getirebilmektedir. Bunların yanında daha başarılı personellerin yetiştirilmesi açısından hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, çalışanların iş birliği esasına göre hareket etmeleri ve personellerin harcadığı emeğin karşılığının verilmesi gibi prensiplerde bulunmaktadır (Sunay, 2017).

2.4. Türkiye’de Spor Yönetimi

Türk spor yönetimi tarihi incelendiğinde, yapısal olarak uygulanan değişimler ve belirli yönetim süreçlerine rastlanılmaktadır. Genel olarak ise, Cumhuriyet Dönemi Öncesi Türk Spor Yönetimi ve Cumhuriyet Döneminden Sonraki Spor Yönetimi olarak 2 ayrı dönemde tasnif edilmektedir.

2.4.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Türk Spor Yönetimi

Geçmişten günümüze spor olgusunun temeli insanın kendisiyle ve doğayla olan mücadelesinden doğan bir ihtiyaç sonucunda meydana geldiği ifade edilebilir. Bunun sonucunda savaşı becerilere yönelik sporların gelişimi yaşanmıştır. Bu durum diğer toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da görülmektedir. Okçuluk, Güreş, Atıcılık ve Cirit gibi spor yapısına ait branşlar, Hititler döneminden kayda değer olmayacak değişimler olmadan 19. yüzyıl Osmanlılar dönemine kadar ulaşmıştır (Fişek, 1998).

Osmanlı döneminden günümüze kadar birçok spor dalının geliştiği ve spor faaliyetlerinin teşkilatlandırılarak daha sistemli bir şekilde işleyişini sürdürdüğü ifade edilebilir. Osmanlı döneminde düzenli teşkilatlandırılmış ve belirli kurallar çerçevesinde yönetilen ilk spor örgütü spor tekkeleridir (Serarslan, 2005). Spor tekkelerinin yapısı günümüz kulüp yapısına benzemekte ve birçok spor faaliyetlerinin yapılmasını sağlamaktadır (Fişek, 1998).

Spor tekkelerinin ilk ikisi Bursa da açıldığı bilinmektedir. Spor tekkelerinde yer alan güreş tekkesi, Kale içerisindeki Bey Sarayı yakınına kurulmuştur. Atıcılar tekkesi ise, Ok meydanı olan ve günümüzde “Atıcılar” olarak anılan yerde inşa edilmiştir. Spor tekkelerinin açılış tarihi hakkında belirli bir tarih aktarılmasa da Orhan Gazi döneminde yapıldığı ifade edilmektedir. Güreş tekkeleri içerisinde başarılı, otoriter, kültürlü ve okur-yazar özelliğine sahip yöneticilere “Şeyh” denilmektedir. Ancak güreş tekkeleri ile tarikat tekkelerinin hiçbir benzer yanı yoktur. Güreş tekkelerinde “Derviş”, “Şeyh”, “Halife” gibi adlandırılmış personellerin bulunması, yanılmamalıdır. Güreş tekkeleri günümüz güreş okullarıyla aynı yapıdadır. Tekke binasında, yazları dışarıda idman yapabilecekleri çimenlik alan bulunmaktadır. Binada şeyh ve ailesinin kalabileceği birkaç oda ayrılmıştır. Diğer bölümlerde ise, halifelerin, dervişlerin ve diğer güreşçilerin kaldığı odalar ile “Meydan Obası” olarak adlandırılan özellikle kış aylarında idman yapılan alan yer almaktadır. Mevcut bölümlerin sayısı, Osmanlıların kutsal saydığı 24 Oğuz boyunun sayısına denk olmasına özen gösterildiği aktarılmaktadır (Kahraman, 1995). Spor tekkeleri, Osmanlı Döneminin spor yapısını oluşturan ve sportif faaliyetlerin daha düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan kurum olarak nitelendirilebilir. Ayrıca tekkeler toplumun sosyalleşmesine ve birliktelik anlayışına da katkı sağladığı ifade edilebilir.

Osmanlı döneminin son yıllarında spor yönetiminin temeli kulüp kurma

girişimleri başlanmıştır. Kurulan kulüp yapıları başka ülkelerdeki kulüp yapılarıyla benzerlik göstermektedir. İlk olarak okul, semt ve iş yeri esaslarına bağlı şekilde kulüpler kurulmuştur. Bu kulüpleşme girişiminin kendine ait özellikleri bulunmaktadır. Bu kulüpler, 1909 yılına kadar yani dernekler kanunu yayınlana kadar kanun çerçevesinde tüzel kişilik yönüyle değil, doğal amaç yapısıyla örgütlenmişlerdir. Osmanlı döneminin ilk spor kulübü ise 1894 yılında kurulan “Football and Rugby Clups” adında kulüp olmuştur. Bu kulüp İngilizler tarafından kurulmuştur. İlk Türk spor kulübü ise “Black Stockings” isimli kulüptür. İngiliz ve Rumların düzenlemiş olduğu maçlar, Türklerinde kulüp kurmalarını sağlamıştır. Kulüp isminin Türkçe karşılığı, “Siyah Çoraplılar” olarak geçmektedir. Kulübü adını İngilizce olmasının nedeni, o dönemde dernek kurmanın yasak olmasından dolayıdır. Gayrimüslimler ise kapitülasyonlardan dolayı kulüp kurabilmekteydiler. Fakat bu kulübün dört veya beş aylık bir faaliyet süreci olmuştur. Abdulhamit tarafından kapatılmıştır. Daha sonra Beşiktaş Jimnastik Takımı ve Galatasaray Spor Kulübü kurulmuştur (Yenel ve Parasız, 2019).

Osmanlı döneminde spor kulüplerini bir çatı altında toplayan, ilk düzenli ve demokratik örgüt ise “İstanbul Futbol Birliği” olduğu ifade edilmektedir. 17 Mayıs 1903’te kurulan bu örgütün amaçları, futbol kulüplerinin kendi aralarındaki düzensiz müsabakaları sistemli şekilde uygulamak, müsabaka tarihlerinin düzenlemek ve futbola olan ilginin çoğalmasını sağlamaktır. Genel olarak futbol ile alakalı tüm işlerin daha sistemli ve düzenli işlenmesini gerçekleştirmektir. 1909’da dernekler yasasının yürürlüğe girmesiyle, Osmanlı İmparatorluğundaki vatandaşların kulüp kurma yaşağı ortadan kalkmıştır. Bu durum kulüp sayısının da artmasına neden olmuştur. Tüm bu yaşananlar sonucunda, İstanbul Futbol Birliğinin yeniden yapılanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Daha sonra “İstanbul Futbol Kulüpleri Ligi” kurulmuştur. İstanbul Futbol Kulüpleri Liginin dışında 1913 yılında Cuma Ligi kurulmuştur. Genel olarak Türklerin oluşturmuş olduğu bu lig, bazı Türk kulüplerinin İstanbul Futbol Kulüpleri Ligine alınmaması karşı kurulmuştur. Birince Dünya Savaşı’nın sonlanmasının ardından 26.06.1920 yılında tüzel kişilik yapısına sahip olan spor kulüplerini bir araya getirmek amacıyla “İdman İttifakı Heyeti Muvakkatesi” ana nizamnamesi oluşturulmuştur. Bu toplantı ile Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı’nın temeli sağlanmıştır (Fişek, 1998).

2.4.2. Cumhuriyet Döneminden Günümüze Türk Spor Yönetimi

Bu dönem, Türk spor yönetimindeki üç aşamayı aktarmaktadır. İlk olarak özerk bir yapıya sahip olan “Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (TİCİ)”, ardından yarı özerk olan “Türk Spor Kurumu (TSK)” ve tamamen devlet elinde olan “Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (BTGM)” kurulmuştur. Daha sonra, sporu yurt genelinde yaygınlaştırma ve Türk spor teşkilatı bünyesinde hizmet ve faaliyetler gerçekleştirmek amaçlı kurumlar geliştirilmiş ve oluşturulmuştur (Sunay, 2017).

2.4.2.1. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (TİCİ) (1922-1936)

Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakının kuruluş dönemi 22 Mayıs 1921’de başlayıp, 22 Mayıs 1922 tarihinde Cemiyetler Kanunu çerçevesine göre tescil işlemleri yerine getirilerek oluşturulmuştur (Fişek, 1985). Bu kuruluş yönüyle TİCİ, spor kulüpleri ve spor federasyonlarıyla bir araya gelerek, Türkiye Devletinin ilk ulusal yapıda spor yönetimi ve özerk anlayışına sahip spor örgütü olarak ifade edilmektedir (Fişek, 1998).

Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı, Türk sporunda ve spor yönetimindeki yeri çok önemlidir. Bunun sebebi, ilk spor federasyonlarının kurulması ve uluslararası federasyonlar tarafından üyeliklerinin kabul edilmesi, yurt geneline yayılmasının hedeflenmesi, çok branşlı bir yapıda olması, özerk yönetim yapısına göre yönetilmesi, gençlerin sağlık açısından kazanımları ve askeri kurumlara hazırlanışı, Türkiye Cumhuriyeti’nin yurt dışında tanıtılması gibi amaçlar edinmektedir Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakının amaçlarını daha kapsamlı ele alınması yerinde olacaktır. Türk milletini özellikle gençlerin tembellik ve rahatı sevme gibi hastalıklardan uzak tutma misyonuna sahiptir. Böylece sağlıklı nesiller çoğalması ile nüfusun artması ve gençlere spor yapma imkânı sağlanarak, içki, sigara ve kumar gibi kötü alışkanlıklardan uzak tutulması hedeflenmiştir. Millet olarak erken yaşlarda örgütlenme kabiliyetini kazanma ve istişare ile yönetme özelliklerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Bunların yanında güçlü ve yetenekli bireylerin yetişmesini, yurt içinde düzenlenen müsabakalar düzenlenmesi ve gençlerin bu müsabakalar sürecinde memleketlerini tanıması, uluslararası sportif faaliyetlere katılımı ile milli duyguların yeşermesini ve Türklüğün yurt dışında propagandasının yapılmasını gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakının amaçlarının yanında görevleri de önemli bir husustur. Türkiye’de sporun yaygınlaştırılması amacının gerçekleştirilmesi açısından;

amatörlüğün gelişmesi ve teşvik edilmesi, müsabakaların düzenlenmesi ve derecelere giren sporcuların belirlenmesi, sporun gelişimiyle alakalı kanunların oluşturulması, konferans ve eğitimlerle sporun bilimsel yönünü ortaya koymak, yabancı spor teşkilatlarıyla ilişkilerin sıkı hale getirilmesi ve Beden Terbiyesi Yüksek Mektebi kurulması ve yurt genelinde yaygınlaştırarak daha profesyonel sporcuların yetişmesine zemin hazırlama gibi görevleri olduğu ifade edilmektedir (Yenel ve Parasız, 2019).

Yapı yönünden incelendiğinde, spor yönetimi açısından ideal bir yapıya sahip olduğunu gösterse de dönemin şartları ve ilk spor örgütlenmesi olması nedeniyle sporun içerisinde birçok tartışma ve anlaşmazlıklar ortaya çıkmıştır. Bu durum mevcut otoriteye de zarar verdiği görülmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan problemler neticesinde, 1936 yılında Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakının varlığı sona ererek, yerine Türk Spor Kurumu (TSK) kurulmuştur. Türk Spor Kurumu, dönemin tek partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi bünyesinde hizmetini sağlamıştır. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakından Türk Spor Kurumuna geçilmesinin en büyük sebebi, 1929 yılında ortaya çıkan Büyük Ekonomik Bunalımın oluşturduğu devletçilik anlayışıdır. Ekonomide olduğu gibi sporun yönetimine de devletin müdahalesinin daha başarılı sonuçlar sağlayacağı düşünülmüştür. Fakat o dönemin partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi ile olan ilişki boyutu birtakım sıkıntılarında önünü açtığı söylenebilir (Fişek, 1998).

2.4.2.2. Türk Spor Kurumu (TSK) (1936-1938)

Türk Spor Kurumunun yapısı, hedefleri ve görevleri yönünden Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakına benzemektedir. Genel olarak ifade edilecek olunursa, ahlaklı, disiplinli, karakterli, yurt dışında düzenlenen müsabakalarda daha iyi bir şekilde temsil edebilecek, Türk inkılapları ve Cumhuriyet anlayışını benimsemiş ve vatani savunmasını misyon edinen bir gençlik yetiştirmeyi amaç edinmiştir (Yenel ve Parasız, 2019).

Türk Spor Kurumu, özerk bir özelliği olan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı ile tamamen devlet kontrolünde olan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nün bir ara rejimi olarak açıklanabilir. Bir ara rejim olan TSK'nın spor anlayışı partililik ile devletçilik arasında belirsizlik yaşamıştır. Ancak, tek partili bir süreç içerisinde olmak ve devlet ile parti özdeşliğinin spora yansımaları, yadırganmaması gereken bir durum olarak görülebilir. Bu durumun normalleşmesinin nedeni, o dönemin şartlarıdır.

Siyasetin tüm alanlarda olduğu gibi spora da etkisi olmuştur (Fişek, 1998). Tüm bu bilgiler neticesinde Türk Spor Kurumu, sporun devlet eliyle yönetilmesinin zemini hazırladığı söylenebilir. Böylece Beden Terbiyesi genel Müdürlüğü'nün oluşumu gerçekleşmiştir.

2.4.2.3. Beden Terbiyesi ve Genel Müdürlüğü (BTGM) (1938-1986)

Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı ve Türk Spor Kurumu dönemlerinde yaşanan gelişmeler Türk sporunun gelişimini ve kulüplerin birbirleriyle olan çekişmelerin sona erdirilmesini sağlayamamıştır. Yaşanan olaylar neticesinde, Almanya'da uygulanan sisteme göre yani devlet elinden ziyade devletin partisi çatısı altında yönetilmesi düşünülmüştür. Bu düşünülen uygulama iki yıllık bir süreç içerisinde gerçekleşmiştir. Bu yönetim sisteminin de uygun olmadığı anlaşılınca, tamamen devlet eliyle yönetilmesi kararı alınmıştır. Bunun sonucunda, 16 Temmuz 1938 yılında 3530 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Sunay, 2017).

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü amaçlarına, yapısına ve prensiplerine değinilecek olunursa, tüm faaliyet ve hizmetlerin yerine getirilmesi için Beden Terbiyesi Genel Direktörlüğü oluşturulmuştur. Merkezi Ankara olan Genel Direktörlük, spor ile ilgili uluslararası ilişkilerinde resmi yeri olduğu bilinmektedir. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğünün gençlere yönelik amaçları da bulunmaktadır. Türk gençliğinin kulüpler içerisinde yer almak ve boş zamanlarını spor yaparak değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bunun yanında özel sektör kurumları çalışanlarına spor yapmayı teşvik etmiştir. Özel sektör içerisinde bulunan ve çalışan sayısının beş yüzün üzerinde olan fabrika, ticaret evleri gibi yerlerde tesisleşmenin ve o tesislere antrenörlerin olması yönünden mecburiyetler getirilmiştir (Yenel ve Parasız, 2019).

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğünün misyon ve amaçlarının yanında benimsemiş olduğu görevlerde bir o kadar önemlidir. Bunlar; spor elemanlarının (spor yöneticisi, antrenör, hakem vb.) yetiştirilmesi, yurt dışında düzenlenen müsabakalarda ülkeyi temsil edebilecek yetenekte sporcuların yetiştirilmesi, uluslararası spor kurallarını takip etmesi ve bu ülke genelindeki müsabakalarda uygulanmasını, federasyonların kurulmasını, yurt genelinde spor tesisleşmesinin yaygınlaştırılmasını ve kulüp ile sporcuların tescil, vize ve transfer işlem süreçlerinin kayıt altına alınması

olarak ifade edilebilir (Sunay, 2017).

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, kuruluşundan 1986 yılına kadar farklı üst kuruluşların bünyesinde varlığını sürdürmüştür. 1938 tarihinde Başbakanlığa, 01 Haziran 1942’de Milli Eğitim Bakanlığına, 30 Ocak 1960 yılında yeniden Başbakanlığa, 11 Şubat 1970 tarihinde Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer almıştır. Daha sonra 11 Aralık 1983 yılı ve 179 sayılı KHK ile Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına, 28 Mayıs 1986 ise 3289 sayılı kanun ile Başbakanlığa bağlanmış ve adı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir (Sunay, 2017).

2.4.2.4. Birinci Gençlik ve Spor Bakanlığı Dönemi (1970-1983)

Süleyman Demirel tarafından 1970 yılında Cumhurbaşkanı onayı için sunduğu düzenlemede, okullarda bulunan beden eğitimi ile ilgili işlerin Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yürütülmesi şartı ile Beden Eğitimi ve İzcilik Müdürlüğünün, Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü ve Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğünün yeni kurulmuş olan Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanması yönünde Bakanlar Kurulu tarafından 7/6145 sayılı karara göre gerçekleştirildi (Fişek, 1998).

Gençlik ve Spor Bakanlığı, çağdaş ve modern dünyada bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal yönden dengeli bir şekilde gelişim sağlamasını önemli görmektedir. Böylece toplumu güçlü fiziğe sahip, enerjik yapıda, vatanına, milletine ve insanlık için mücadele etmeye hazır, mutlu ve kültürlü bireylerle kurma çabasıdadır şeklinde ifade edilebilir. Gençlik ve Spor Bakanlığının görevlerine değinilecek olunursa; gençlerin hem okul içinde hem okulun dışında fiziki ve ahlaki yönlerini geliştirmek, spor tesisleri kurarak, malzeme ihtiyacını gidermek, teknik, alanında uzman ve idari yöneticiler yetiştirmek, gençlerin temel problemlerine çözüm üretmek, modern eğitim metotları çerçevesinde beden eğitimi ve spor öğretmenleri yetiştirmek gibi görevlerden bahsedilebilir (Sunay, 2017). Bu bilgilerin yanında 1982 yılında spor ilk kez anayasa da yer almıştır. 1982 anayasası, 58. ve 59. maddelerinde spor ve gençlik ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Bunlar, gençliğin korunması ile sporun geliştirilmesi ve tahkim olarak başlıklandırılmıştır. 1982 yasasında yaşanan değişimler ile gençlerin kötü alışkanlıklardan korunması amaç edinilmiştir. Bir diğer amaç ise sporun kitlelere yayılması ve devletin başarılı sporcuyu koruması olarak ifade edilebilir (Öntürk ve Satılmış, 2021).

Gençlik ve Spor Bakanlığı kurulduğu yıllardan itibaren farklı problemlerle karşı

karşıya gelmiştir. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü içerisindeki kadrolar tarafından kabul görme yönünden zorlandığı bilinmektedir. Bu sorunlara karşın, Türk sporunda çok fazla yer edinemedi ve 1983 tarihinde dönemin başbakanı Turgut Özal tarafından Milli Eğitim Bakanlığı ile birleştirilmiştir (Yenel ve Parasız, 2019).

2.4.2.5. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (1989-2011)

21.05.1986 tarihli ve 3289 sayılı kanunun, 3530 sayılı kanunun yerine alması sonucunda, 1986 yılından 24 Ocak 1989 yılına kadar Türk sporunu Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü yönetmiştir. 1989 yılı ve 356 sayılı KHK kapsamında 18.03.1989 tarihinden itibaren Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün adı değişerek Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olmuştur (Yenel ve Parasız, 2019).

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü; vatandaşların spor yapabilme imkanı sağlama ve teşvik etme, Milli Eğitim Bakanlığına ait tüm öğretim kurumlarının katılacağı yurtiçi ve yurtdışı spor faaliyetlerinin programlarını düzenlemek, izcilik ve spor organizasyonları ile gençlik faaliyetlerini programlandırmak, gençlik dernekleri, spor kulüpleri ve sporcuların tescil, transfer ve vize işlemlerini gerçekleştirmek, spor federasyonlarının kurulmasını sağlamak, sporcu sağlığı ile alakalı tedbirler almak ve uygulamak, spor müsabakalarında uluslararası kuralların uygulanmasını sağlamak, gençlerin boş zaman değerlendirmeleri açısından diğer kuruluşlarla ilişkili olmak, başarılı sporcular ile çalıştırıcılara maddi yönden destek olmak ve uygulamak gibi birtakım görevleri olduğu ifade edilebilir (Sunay, 2017). Bu amaçların yanında 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanundan bahsetmek yerinde olacaktır. 1992 yılında yürürlüğe giren kanun ile Türk futbolu tek elden yönetilmeye ve kulüplerin ticari ve mali haklarının düzenlenmesi gibi eksiklerin giderilmesi hedeflenmiştir (Devecioğlu ve Çoban 2003). Bir başka düzenleme ise 2004 yılında amatör spor federasyonlarının 5105 sayılı kanun kapsamında özerkliğine kavuşmuştur. Özerk olan federasyonlar tüm kararlarını kendi organlarında alabilme imkanına sahip olmuşlardır. Bunun yanında 2011 yılında ise 6215 sayılı kanun kapsamında “özerk” ibaresi “bağımsız” olarak değiştirilmiştir (Kocamaz vd., 2013). Böylece spor yönetiminin yapısında da birtakım değişikliklerin olduğu görülmektedir.

2.4.2.6. İkinci Gençlik ve Spor Bakanlığı Dönemi (2011-2018)

Gençlik ve Spor Bakanlığı 06.04.2011 yılı ve 6223 sayılı kanuna ait 2. Maddesinin verdiği yetki kapsamında çıkarılan Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat

ve Görevleri Hakkında 03.06.2011 yılı ve 638 sayılı KHK ile kurulduğu bilinmektedir. Bunun yanında, 21.05.1986 yılından itibaren Türk sporunun yönetimini üstlenen kurum “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün” ismi “Spor Genel Müdürlüğü” şeklinde değiştirilmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı, gençlerin bireysel ve sosyal yönden gelişimini yerine getirecek ve yaşamlarını daha iyi bir şekilde sürdürmelerini gerçekleştirecek politikaların geliştirilmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu noktada, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü spor faaliyetlerini yerine getirmiş bir kurum olmuştur. Ancak, gençlik hizmetleri yönünden yeterli olmadığı görülmektedir. Böylece Gençlik ve Spor Bakanlığının kuruluş gerekçesi daha iyi anlaşılmaktadır (Yenel ve Parasız, 2019).

2011 yılından yeniden kurulmuş ve 61. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti içerisinde yer almış bir bakanlık olan Gençlik ve Spor Bakanlığını görevleri oldukça önemlidir. Gençlik ve Spor Bakanlığının, gençlerin ihtiyaçları ve sağlanan hizmet konusunda incelemeler yaparak, öneriler sunmak ve gençlere rehber olmak, gençlerin sosyal faaliyetlere katılımını sağlamak ve sosyal yaşamın her alanında aktif olmalarını teşvik etmek, gençliğin projelerine yönelik usul ve esaslarını ortaya koymak ve sonuçlarını kontrol etmek, spor müsabakalarının işleyişini mevzuata göre yürütülmesini sağlamak ve sporun yayılmasını teşvik etmek, spor ile ilgili politikaları yayınlamak, mevzuat çerçevesinde Gençlik ve Spor Bakanlığına ait diğer hizmet ve görevleri yerine getirmek, yurt genelinde yapılan müsabakaları uluslararası kriter ve kurallar kapsamında uygulanmasını gerçekleştirmek gibi görevleri olduğu bilinmektedir (Sunay, 2017).

2.4.2.7. Spor Genel Müdürlüğü (2011-2018)

Spor Genel Müdürlüğü gençliğin ailesinde, çevresinde, sosyal ve eğitim yaşamının içerisinde; düşüncelerini, sorgulamalarını, üretken ve bilinçli olmalarını hedefleyen bir kurum olarak görülmektedir. Bunun yanında sporcuların özel yeteneklerini erken yaşta tespit etmekte ve toplum olarak spor yapmayı teşvik etmektedir. Spor Genel Müdürlüğü, belirlenen amaçlara yönelik çalışan personelinin modern çalışma metotları çerçevesinde spor hizmet ve faaliyetlerini gerçekleştirme ve kurumsallaştırmayı amaçlamaktadır. Böylece, spor açısından dünyada örnek alınabilecek bir kurum haline gelecektir (Başoğlu, 2018).

03.06.2011 yılında ve 638 sayılı KHK kapsamında birtakım değişiklikler

olmuştur. Bu değişikliklerin en önemlisi ise, “Başbakanlığa bağlı” ibaresinin yerine “Gençlik Spor Bakanlığına bağlı” ibaresi getirilmiştir. Yapılan bu değişiklik ile Türk spor yönetiminin en üst organı Gençlik ve Spor Bakanlığı olmuştur (Yenel ve Parasız, 2019). Bu değişim spor yönetimi içerisinde birtakım olumsuzluklara yol açmıştır. Daha önce sorumluluklar doğrudan Gençlik Spor Genel Müdürlüğüne ait olduğunda işleyiş daha hızlı olmaktadır. Daha sonraki değişimlerle birlikte hiyerarşik sıralamanın yoğunluğundan dolayı kararlar geç alınabilmekteydi. Kısaca bu durum spor ve siyaset ilişkisini en üst düzeye çıkarmıştır (Kara, 2014).

Spor Genel Müdürlüğü; yurt genelinde vatandaşların spor yapmalarını sağlamak, spor müsabakalarının düzenlenmek ve gerekli araç-gereçleri temin etmek, spor ile ilgili vize ve tescil işlemlerini yerine getirmek, başarılı sporcuları ödüllendirmek, uluslararası ilişkileri sağlamak ve resmi kurum görevini yerine getirmek, engellilerin spor yapabilme imkanlarını oluşturarak, tesisler ve malzeme ihtiyacını sağlamak ve yaygınlaştırmak gibi görevleri olduğu ifade edilebilir (Yenel ve Parasız, 2019).

2.4.2.8. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Sonrası Gençlik ve Spor Bakanlığı

2018 yılında gerçekleştirilen genel seçimlerden sonra Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmiştir. Böylece devletin yapısı ve işleyişinde birçok değişimler ortaya çıkmıştır. Devletin resmi kurum ve kuruluşlarının içerisinde yer alan Gençlik ve Spor Bakanlığında da değişimler olmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlık yapısı ve işleyişi Cumhurbaşkanlığı 1,4 ve 27 nolu kararlarla yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin ardından yaşanan değişimlere değinmek yerine olacaktır. Gençlik ve Spor Bakanlığının görevlerinde değişimden ziyade bazı eklemeler yapılmıştır. Bunlar; yurt tesis etmek, işletmesini üstlenmek ve usul ile esaslarını belirlemek, öğrencilere verilen öğrenim bursu, kredisi ve daha başka yardımlarla ilgili hizmetleri yerine getirmek, bakanlık hizmetlerine katkı sağlayacak arazi ve arsa işlemlerinin tümünü yerine getirmek, kanunlar ile cumhurbaşkanlığı tarafından yayınlanan kararnamelerde geçen görevleri yapmak olarak açıklanabilir. Bunların yanında “Spor Genel Müdürlüğü” Cumhurbaşkanı Kararnamesiyle “Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğüne” dönüştürülerek, bakanlık hizmet birimlerinde yerini almıştır. Aynı şekilde hizmet birimlerine “Kredi Yurtlar Genel Müdürlüğü” de aktarılmış ve “Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü”, “Yatırım ve İşletmeler Genel

Müdürlüğü”, “Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü” ve “Personel Genel Müdürlüğü” olan müdürlüklerde eklenmiştir (Yenel ve Parasız, 2019).

2.5. Değişim

Günümüzde değişim kavramı çok sık kullanılan kavramlar arasında yer almaktadır. Bunun yanında değişimin insan hayatında yok olmayacak bir olay olduğu da bilinmektedir. Değişimin oluşumu ve sonucu insanlarda ve örgütlerde oldukça yoğun yaşanmaktadır. Toplumda ve örgütlerde, değişime göre ilişkileri ve yaşamı dizayn edip, ona göre hareket etmenin büyük bir zorunluluk olduğu söylenebilir. Değişimin örgütler ve toplum açısından birçok boyutu vardır. Bunlar; teknolojik, küresel, ekonomik vb. olarak ifade edilebilir. Bu boyutlar ilerleyen sayfalarda daha kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Değişim, planlı veya plansız olarak herhangi bir oluşum içerisindeki durumun başka bir duruma geçişi olarak tanımlanabilmektedir (Sağlam, 1979). Değişim çok kapsamlı bir konu olması nedeniyle farklı başlıklar altında değerlendirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

2.5.1. Değişim ve Benzer Kavramlar

Değişim kavramı ile ilişkili olan birçok kelime olduğu bilinmektedir. Ayrıca bu kelimeler ile değişimin aynı amacı taşıdıkları söylenebilir. Ancak bu kelimelerin benzer yanları olduğu gibi anlam olarak farklılıkları da bulunmaktadır. Bu noktada, bazı kelimeler ile değişimin ilişkisi daha açıklayıcı yönden ele almak fayda sağlayacaktır (Çağlar, 2015).

İlerleme kavramı dolaylı bir şekilde değişimi ifade etmektedir. Bir toplum veya örgütün ilerlemesi yani gelişim göstermesi, değişimi ortaya çıkaracaktır. İlerle kavramı ile farkından bahsedilecek olunursa, ilerleme de hep gelişim vardır. Ancak değişim de ise olumsuz yönden gelişimde olabilmektedir. Gelişme kavramı da değişimle özdeşleşen bir diğer kavram olarak söylenebilir. Gelişim, bilinçli bir şekilde istenilen amaca doğru yönelmek olarak tanımlanabilir. Böylece, doğal olarak değişimde yaşanacaktır. Gelişimin yanında yenilik kavramı da değişimle özdeşleşen kavramlardan birisidir. Yenilik kavramının tanımı da gelişim ile çok yakınlık göstermektedir. Yenilik, planlı bir şekilde yenileşme hareketi olarak ifade edilebilir. Bu noktada ileriye yönelik değişimler ortaya çıkmaktadır. Yeniliğin gerçekleşmesi için yaratıcılık durumu çok önemlidir. Yaratıcılık kavramı da değişim ile benzerlik

gösteren bir diğer kavramı olarak gösterilebilir. Yaratıcılık, belirli fikirlerin üretilmesiyle ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlanabilir. Bu hususta, üretilen fikirler de değişimin zeminini hazırlamaktadır. Yeniden yapılanma kavramı da diğer kavramlar gibi değişimle ilişkili olduğu söylenebilir. Bir sistem veya örgütün ihtiyaçlarına göre yapısal olarak yenilenme durumu şeklinde açıklanabilir. Bu yapısal yenilenme tamamen değişimin önünü açmaktadır. Yeniden yapılanmanın birazcık daha büyük hali ise devrim olarak nitelendirilebilir. Devrim, bir sistemin tamamen değişerek yeniden düzenlenmesidir. Yani, değişim olmazsa olmazdır. Evrim kavramı da değişim ile ayrılmaz bir bütün gibidir. Çünkü evrim, zamanla kendi yapısından koparak yeni bir gelişim gösteren olaydır. Son olarak çağdaşlaşma kavramı incelendiğinde, özellikle son yıllarda insan hayatında büyük değişimlere neden olmuştur. Modernleşme ve sanayileşme ile teknolojik etkilerin toplum yaşamında oldukça hızlı değişimlere yol açtığı söylenebilir (Çağlar, 2015).

2.5.2. Değişimin Nedenleri

Değişim, genel olarak bilimsel gelişmelerin ve teknolojik uygulamaların sonucunda oluşmaktadır. Fakat kurumlarda veya toplumda yaşanabilecek değişimlerde, öncelikle bireysellik ön plana çıkmaktadır. Bireysel olarak değişimler olmadan toplum veya kurumlar değişemez. İlk olarak topluluğun içerisindeki bireylerin değişimi kabul etmesi ve değişime ayak uydurması gerekmektedir. İçsel etkilerin yanında dışsal etkilerde bulunmaktadır. Çevresel faktörlerin etkisi de değişim sağlamaktadır (Çağlar, 2015). Özellikle işletmelerde görülen dış etkiler, değişimi gerekli kılmaktadır. Bu noktada işletmelerde olumlu sonuçlara yol açacağı gibi olumsuz durumlarla da karşı karşıya kalınmaktadır (Koçel, 2020).

Değişime yol açan dışsal sebeplere değinmek önemli olacaktır. Son yüzyılın en büyük değişim sebeplerinde birisi de küreselleşme olarak gösterilebilir. Küreselleşme baskın ulusal kimlik anlayışından uzak toplumsal yapıyı ve yerel kültür anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Bu kapsamlı ve karmaşık anlayışın üç parametresi bulunmaktadır. Bunlar; mekânda genişlik, zamanda süreklilik ve ulus-ötesi ağlar olarak ifade edilmektedir (Beck, 2006). Bu kavramsal boyut küreselleşmenin toplum yönünden birçok değişimler yaşanmasına yol açacağını işaret etmektedir. Kısaca küreselleşme, belirli fikir, düşünce ve olayların global şekilde yayılması ve yaşanması olarak tanımlanabilir. Bu durum büyük bir değişimin oluşmasına sebep olmaktadır. Teknolojik nedenlerde, küreselleşme gibi son yüzyıl da birçok değişime zemin

hazırlayan faktörlerden birisidir. Bilgi teknolojisinin etkisi ve kitle iletişim araçları, toplum ve örgütler bağlamında hızlı bir değişim aracı oldukları aşikâr bir durumdur. Bunun yanında diğer örgütlerle olan iletişimde ve özellikle işletmelerdeki müşteri memnuniyetlerine etkisi oldukça büyüktür. Teknolojinin kullanımı sayesinde geri dönüt alabilmektedirler. Böylece durmadan değişim kaçınılmaz olacaktır. Ekonomik gelişmeler de değişimin oluşmasına neden olan etkenlerden bir tanesidir. Toplum ve kurumlar açısından büyük bir önemi olan ekonominin, olumlu veya olumsuz birçok değişim yaratmaktadır. Ekonomik durumu geriye giden toplum ve kuruluşlar yok olma derecesine gelebilmektedir. Bu durum yeri geldiğinde coğrafi sınırların bile yerini değiştirebiliyor. Değişimi etkileyen faktörlerden birisi de sosyal eğilimler olarak ifade edilebilir. Özellikle yenilik açısından büyük eğilimlerin olması hızlı bir şekilde değişim ortaya koymaktadır. Bunların yanında global rekabet, bilinçli müşteri, uluslararası ticarete standardizasyon ve dünya politikalarında yeni eğilimler gibi etkenlerde değişime sebep olduğu söylenebilir. Değişime neden olan içsel faktörlerde bulunmaktadır. Özellikle büyüme etkisi örgütlerde büyük değişimlere neden olmaktadır. Örgütlerin birleşmesi, üst yönetimin değişmesi ve örgüt içerisinde iletişim ve ilişki yetersizlikleri de içsel faktörler olarak görülmektedir (Çağlar, 2015).

2.5.3. Değişimin Çeşitleri

Değişimin birçok çeşidi bulunmaktadır. İlk olarak planlı veya plansız olan değişimlerden bahsedilecek olunursa, değişim eğer daha önceden kararlaştırılıp, belirli amaçlara göre ise planlı değişim olarak açıklanabilmektedir. Ancak herhangi bir karar veya amaç olmadan yaşanan değişimler, plansız değişim olarak ifade edilmektedir. Genel olarak plansız değişimlere sık rastlanılmaktadır. Bir başka değişim çeşidi olan makro ve mikro değişimler organizasyonlar ile faaliyetleri konu alan değişimlerdir. Makro değişimler, organizasyonların tamamında oluşan değişimleri kapsarken, mikro değişimler ise organizasyonlardaki alt ve üst düzeylerinde bulunan kademelerdeki değişimleri nitelendirir. Bu değişim çeşitlerinin belirli bir süreç içerisinde gerçekleşirken, ani bir şekilde de oluşabilmektedir. Bu durum özellikle örgütlerde iç ve dış çevresel etkenlerden dolayı yaşanmaktadır. Başka bir değişim çeşidi olan pro-aktif değişim, beklenen şartlar oluştuğunda faaliyetlerin hazır hale gelmesi için gerçekleştirilen değişimdir. Re-aktif değişim ise, herhangi bir şartlar karşısında ayak uydurabilmek için yapılan değişim olarak bilinmektedir. Bu değişim çeşitleri kapsamlı ve dar bir şekilde de olabilmektedir. Bu durum organizasyonların içindeki alanların

sayı ve yaygınlığına bağlıdır. Son olarak pasif ve aktif değişimler ile adım adım ve radikal değişim çeşitleri bulunmaktadır. Pasif değişim, organizasyonların veya örgütlerin çevrelerinden etkilenecek, uyum sağlama durumu olarak ifade edilmektedir. Aktif pasif, kurumların gerçekleştirmiş olduğu değişimlerin çevresini etkilemesidir. Adım adım ve radikal değişim ise, ilk olarak yavaş bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Daha sonra ise, ani bir şekilde bütün olarak değişim sağlanmaktadır (Çağlar, 2015).

2.5.4. Değişimin İşlevleri

Değişim, insanoğlunun hayatında önlenemez bir durumdur. Bu sebepten dolayı yaşanan değişimlerin yönetilmesi ve daha iyi planlaması önemli bir husustur. Özellikle toplum ve örgütler açısından değişimden doğan fırsatları değerlendirmek ve değişime olumlu yönde uyum sağlanması gerekmektedir. Bunun için değişim işlevlerini anlamak ve hayata geçirmek yerinde olacaktır.

Değişim gerçekleştirilirken etkinliğin artırılması ve gerçekleştirilen işin niteliklerine göre yapılması sağlanmalıdır. Bu şekilde oluşan değişim, örgütleri geliştirecektir. Etkinliğin yanında verimliliğinde artırılması gerekmektedir. İşletme faaliyetleri ve etkinlikleri kapsayan bu durum; işlerin yapılış şekli, kullanılan malzemeler ve örgüt içi ilişkilerin değişikliği verime olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Etkinliğin ve verimliliğin artırılması için, bireylerin motivasyon ve tatminlik düzeyleri oldukça önemlidir. Bunun için ise, kişilerin tek düze hareket etmeleri değil de farklı farklı çalışma stilleri uygulanmalıdır. Böylece monoton bir ortamdan uzaklaşarak, daha keyifli bir çalışma alanı oluşmaktadır. Bu değişim işlevlerinin yanında örgütlerin vizyonlarının geniş olması, örgüt içi güven ve ilişkilerin güçlülüğü ve problemlerin istişare çerçevesinde çözülmesi gibi amaç ve hedefleri bulunmaktadır (Çağlar, 2015).

2.6. Değişim Boyutları

Günümüz dünyasında değişim oldukça hızlı ve her yönden etkili bir şekilde devam etmektedir. Toplumlarda siyaset, ekonomi, kültürel değerler hatta inançlar gibi birçok durumda değişim görülmektedir. Bilim ve teknoloji yönünden ise akıl almaz derecede gelişmeler olduğu bilinmektedir. Dünya genelinde toplumun modern yapıdan post-modern yapıya doğru geçtiği söylenebilir. Bu durum, belirli ilkelerin ortaya çıkmasını sağlayarak, geleneksel değerlerin de yok olmasının önünü açmaktadır. Yaşanan bu değişimlerin ve değişim boyutlarının incelenmesi son derece

önemli olduğu ifade edilebilir. Bu değişim boyutları; ekonomik değişim, siyasal değişim, teknolojik değişim, sosyo-kültürel değişim, ekolojik değişim, demografik değişim ve organizasyonel değişim olarak belirlenmiştir (Aktan, 2015). Bu değişim boyutlarının tahlil edilmesi, araştırma açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

2.6.1. Ekonomik Değişim

Dünya genelinde ekonomik yönden değişimlerin birçok etmeni vardır. Bu etmenlerin en önemlisi ise globalleşmedir. Günümüzde ticaret, sermaye ve yatırım ile bilimsel ve teknolojik yönden gelişmeler, ulusal devlet sınırlarının ötesine geçerek, trans-nasyonel bağlar kurmayı sağlamıştır. Bir diğer ismi küreselleşme olan bu değişim etmeni, ülkelerin birbirleri ile olan ilişkileri, iletişimleri ve iş birliği anlayışını büyük ölçüde değiştirmiştir. Bilgi ve iletişim olgularına ait teknolojik gelişmeler sayesinde meydana gelen değişimler, her türlü ulaşım ve iletişim maliyetlerini oldukça aza indirmiştir. Bunun sonucunda, ülkelerin dünya ekonomisi ile olan uyumu artmaktadır (Aktan, 2015).

Dünyada küreselleşme yani globalleşme olgusu ülkeler ile ekonomik sınırların aşımını sağlarken, kutuplaşma başka bir deyişle bölgeselleşme hareketleri olarak adlandırılan bir değişim yaşanmaktadır. Dünyanın hemen hemen her bölgesinde ekonomik bütünleşme eğilimlerinin gerçekleştiği görülmektedir. Bölgeselleşme, coğrafi anlamda birbirleri ile yakın olan devletlerin ekonomik entegrasyon hareketi olarak açıklanmaktadır. Böylece, küreselleşmenin de etkisiyle uluslararası ekonomik rekabet artmakta ve bölgeselleşme eğiliminin önemi daha da anlaşılır hale gelmektedir. Bölgeselleşme gibi serbestleşme de dünya genelinde çok yaygın bir ekonomik anlayıştır. Bir diğer adı liberalleşme olan serbestleşme, devlet müdahalesi olmadan özgür bir şekilde ekonomik politikalar belirlemektedir. Bu durum ekonomik olarak durmadan değişimi de sağlamaktadır. Özelleştirme de son yıllarda uygulanan bir sistemdir. Devlet ekonomisini özel sektör eliyle yönetme şekli olarak bilinmektedir. Devletin ekonomik yönden birçok değişimler yaşamasına da etkisi olmaktadır. Gönüllü hizmet anlayışı da ekonomik yönden değişimlere ve gelişimlere yol açmaktadır. Gönüllüleştirme kamu ve özel sektörden farklı bir sektör olarak ifade edilebilir. Özellikle okul, hastane gibi toplumun ihtiyaç duyduğu hizmetleri gönüllü olarak ve kâr amacı gütmeyen yapmaktadırlar. Bunların yanında zenginleşme ve yoksullaşma etmenleri de toplum olarak ekonomik değişimin oluşmasının önünü açmaktadır (Aktan, 2015).

Küreselleşme ve teknolojinin hızla gelişmesi, örgütlerde ve toplumlarda büyümelere sebep olmaktadır. Bu durum tamamen ekonomik yönden etkisini göstermektedir. Dünya, özellikle son yıllarda pandemi sürecinin etkisiyle de ekonomik olarak farklı politikalar uygulamıştır. Birçok ülke bu olaydan dolayı ekonomik olarak zarar görmüştür. Ekonominin gücü bir kez daha kendini göstererek, değişimin en büyük boyutu olarak ifade edilebilir.

2.6.2. Siyasal Değişim

Geçmişten günümüze siyasal alanda birçok değişimler meydana gelmiştir. Devletlerin ve imparatorlukların yıkılması, darbe ve ihtilallerin yapılması gibi birçok etkenin toplumlarda siyasal anlamda değişimlere yol açmıştır. Siyasal anlamda son yüzyılda en büyük değişim nedeni demokratikleşmedir. İnsan hakları, sivil ve siyasal özgürlüklerinin önemine vurgu yapmaktadır. Demokrasi sürecinin içerisinde bulunduğu problemler, demokratikleşme anlayışının yeniden yapılandırılma gereksinimi ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda, toplum açısından değişimlere neden olmaktadır. Demokratikleşmeyle birbirlerini etkileyen ve sağlamlaştıran sivilleşme oluşumu da birtakım değişimlerin zemini hazırlamaktadır. Bir siyasal değişim olan sivilleşme hareketi, devletten bağımsız olarak bireylerin ve sivil toplum örgütlerinin gücü ve sorumluluk alma durumunun gelişmesidir. Sivilleşme eğilimi, demokratikleşme ile birbirini tamamlar niteliktedir. Demokratikleşmenin güçlenmesi insanların ve sivil toplum örgütlerinin önemine olumlu etki yaratırken, sivilleşmenin güçlenmesiyle de demokrasi daha kalıcı hale gelmektedir (Aktan, 2015).

Demokratikleşme ve sivilleşme sistemlerinin gerçekleştirilmesi sonucunda siyasal yönetim şeklinde şeffaflaşma oluşmaktadır. Şeffaflaşma, alınan kararlar ve uygulanan yöntemlerin daha açık bir şekilde kontrol edilmesini sağlamaktadır. Bu durum dünya genelinde benimsenen bir sistem olduğu bilinmektedir. Şeffaf ve açık bir şekilde uygulanan yönetim sisteminde, değişimlerin anlaşılabilmesinde önemli etkisi vardır. Bir başka siyasal değişim etkeni olan yerelleştirme, merkezi yönetim yetkisinin yerel yönetimlere aktarılmasıdır. Bu yönetim sistemi sadece devlet yönünden değil diğer tüm organizasyonlarda başarıyı ve üst düzey performansı sağlamaktadır (Aktan, 2015).

Siyasal değişimler, toplumların ve kurumların bakış açılarını, değerlerini ve işleyişlerini derinden etkilemektedir. Geçmişte ve günümüzde bunun gibi olaylar çok

fazla olduğu söylenebilir. Siyaset olgusunun, insan yaşamının bir parçası haline geldiği de tartışılmaz bir gerçektir. Siyasal değişimler, toplumların kültürlerini, değerlerini hatta inançlarına kadar birçok yönden değişimler oluşturduğu ifade edilebilir.

2.6.3. Teknolojik Değişim

Günümüzde teknolojinin insan hayatındaki yeri ve önemi oldukça büyüktür. İnsanların bağımlılık derecesi düzeyinde olan teknolojik eğilimler, son yüzyıl da durmadan değişim sağlamaktadır. Teknolojik değişimi ortaya çıkaran etkenlerde vardır. İlk olarak, bilgi işlem teknolojisine değinmek yerinde olacaktır. Bilgisayarlaşma diye adlandırılan bu durum, teknolojide büyük gelişmelere yol açmakta ve hızlı değişim sürecini oluşturmaktadır. Bilgi işlem teknolojisindeki gelişimler, hızlı haberleşme ağlarının ilerlemesine de katkıda bulunmaktadır. Günümüzde hızlı haberleşme ağlarının gelişimi oldukça hız kazanmıştır. Bu durum dünyanın her yerinde aynı anda değişimlere sebep olabilmektedir. Bilgisayar ve kitle iletişim araçlarının yanı sıra robotlaşma süreci de kendini göstermektedir. Robotlaşma, son yıllarda daha fazla gelişim sağlayarak, her alanda yararlanılmaya çalışılmaktadır. Teknolojik alanda gelişimler ve değişimler bunlarla sınırlı değildir. Nükleer enerji, biyoteknoloji gibi gelişimler dünyada yaşanan değişimlerin bir parçası haline gelmektedir (Aktan, 2015).

Teknoloji insanoğlunun yaşamında vazgeçilmez bir unsur olduğu söylenebilir. Günümüzde ve gelecekte yaşanan değişimlerin temeli de teknolojik gelişmeler olacağı düşünülebilir. Tüm dünyada, insanların artık ihtiyaçlarının ve yapmak istediklerinin tümü teknolojik uygulamalar üzerinden gerçekleşmektedir. Tüm organizasyonlar ve örgütlerde, teknolojinin gelişiminden yararlanılmaktadır. Bu durum, değişimin ani oluşunu ve ayak uydurabilmenin ise kolay olmadığını göstermektedir.

2.6.4. Sosyo-kültürel Değişim

Sosyo-kültürel değişimin en önemli etkeni, milliyetçilik anlayışının giderek önemsiz oluşudur. Daha önceleri ulusçuluk fikrinin yayılmasıyla birçok devlet ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda büyük değişimler yaşanmıştır. Ancak bu değişim sürecinin tem tersi olan bir değişim dönemiyle karşılaşılmaktadır. Küreselleşmenin de etkisiyle ulus devlet anlayışı yerine evrensellik görüşünü benimseyen toplumlar meydana gelmektedir. Bir başka deyişle, ulus kavramı yerine vatandaşlık kavramının

önemi daha da belirgin hale geldiği ifade edilmektedir. Böylece, toplum açısından etkili değişimlerin olduğu söylenebilir. Kentleşme hareketi de daha farklı değişimlerin önünü açmaktadır. Farklı insan tiplerinin bir araya gelerek sosyal toplum anlayışının değişebileceği ön görülebilir. Kentleşmenin yanında bireyselleşme eğilimi de oldukça yaygındır. İnsanlar, dünya üzerindeki rekabet oluşumundan dolayı yardımlaşma ve dayanışma anlayışından koparak yabancılaşma olarak ifade edilen sosyo- kültürel değişimin rüzgarına kapılmaktadır. Başka bir sosyo-kültürel değişim etkeni olan laik devlet anlayışının, oldukça yaygın hale geldiği bilinmektedir. Ayrıca din olgusunun siyasallaşması da başka bir yaygın hale gelmiş bir durumdur. Böylece, ülkelerde din ve devlet olgularının ayrılması ve dinin siyasallaşması ile insanların inançlarını kendilerine göre yorumlaması yaşanmaktadır. Bunun sonucunda, toplumlarda geri dönüşü olmayan değişimler ortaya çıkabilir (Aktan, 2015).

Son yıllarda sosyo-kültürel değişimler içerisinde yer alan kentleşme unsuru, önemini kaybettiği söylenebilir. Nedeni ise, ortaya çıkan salgın hastalıklar ve ekonomik krizler olarak ifade edilebilir. İnsanlar özellikle Covid-19 pandemi sürecinde, kalabalıklardan daha da uzaklaşmak istemişlerdir. Bu durumun, kentleşme hareketini yavaşlatabileceği düşünülebilir. Böylece, kentleşme de yaşanan değişimin tam tersi bir değişim oluşabilir.

2.6.5. Ekolojik Değişim

Ekolojik yönden değişimler, özellikle çevre kirliliğinden dolayı olduğu söylenebilir. Bir diğeri ise, global ısınma ve soğuma tehlikesidir. Yeryüzünde zararlı gazların havaya karışmasıyla birlikte küresel boyutta hava değişimleri ortaya çıkmaktadır. Bilim insanları, bu ihmalkarlıkların devam etmesi sonucunda büyük doğal afetlerin oluşabileceği uyarısında bulunmaktadırlar. Bu doğa problemleri, insanlar tarafından göz ardı edilmektedir. Bilinç davranışların sonucunda ise ekolojik değişimler ortaya çıkmaktadır. Erozyon ve çölleşme sorunları da ekolojik değişimi tetikler niteliktedir (Aktan, 2015). Yaşanılan bu sorunların sadece ekolojik anlamda değil demografik yönden de büyük değişimlere yol açabileceği söylenebilir.

2.6.6. Demografik Değişim

Demografik değişimin iki ana etkeni bulunmaktadır. Bunlar, nüfuslaşma ve yaşlanma olarak ifade edilmektedir. Nüfuslaşma, hızlı nüfus artışlarının sonucunda oluşan bir olaydır. Genel olarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde

görülmektedir. Nüfuslaşmanın yoğun yaşanması sonucunda; göç, yoksulluk ve işsizlik gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Yaşlanma etkisi ise, toplum içerisinde nüfus artışının düşmesi ile genç nüfusun düşmesi sonucu oluşmaktadır. Bu sorun, özellikle gelişmiş ülkelerde yaşanmaktadır. Nüfuslaşma ve yaşlanma süreçlerinin gerçekleşmesi ile toplumun yapısında da değişimler görülebilir (Aktan, 2015). Demografik değişimi etkileyen unsurlara, göç hareketleri de eklenebilir. Bu unsur, nüfuslaşmanın içerisinde örnek gösterilmiştir. Ancak daha detaylı açıklanmasının, araştırma yönünden katkılı olacağı düşünülmektedir. Son yıllarda yoğun bir şekilde oluşan göç hareketleri, toplumların demografik yapılarını değiştirebilmektedir. Bunun yanında ekonomik ve siyasal yönden de değişimlere yol açabilmektedir. Devletlerin göç ile ilgili politikalar oluşturmaları veya güncellemeleri, yaşanabilecek olumsuz değişimlerin önleyebilir.

2.6.7. Organizasyonel Değişim

Organizasyonel değişimin temeli teknolojik ve ekonomik değişimlerde yaşanan gelişmelere dayanmaktadır. Ekonomik rekabet alanı ve teknolojik gelişmeler ile yenilikler, organizasyonların yapısal ve sistemsal yönden yapılanmalarına yol açmaktadır. Böylece benchmarking, dış kaynaklardan yararlanma ve toplam kalite yönetimi gibi yeni yöntemler, organizasyonel değişimin sağlanması için yaygın hale gelmektedir. Bunun yanında iş gücünde esnekleşme durumu ve standartlaşma da organizasyonel değişime etki eden faktörler olarak gösterilebilir. Esnekleşme, iş ortamında oluşan esnek davranışlar (ücret anlayışının esnekliği, işten çıkarma ile işe alma koşullarının esnekliği vb.) olarak belirtilmektedir. Standartlaşma ise dünya genelinde mevcut pazarları geliştirmek ve verimliliği arttırmak ile yasal zorunluluk kapsamında ortaya çıkan standardizasyon durumudur (Aktan, 2015).

2.7. Değişim Türleri ve Sınıflandırılması

İnsanoğlunun yaşamında değişim olmazsa olmaz bir durumdur. Toplumda nüfus, gelenekler, ekonomik durumlar, teknoloji gibi birçok farklı türden değişimler bulunmaktadır. Her alanda olduğu gibi değişim konusunda da sınıflandırılma yapılabilir. Sınıflandırılmanın önemi, mevcut konunun içeriği ve ilkeleri hakkında bilgi vermesidir. Bu açıklamalar neticesinde değişimin sınıflandırılması da önemli bir durum olarak ifade edilebilir.

Değişimin en dikkat çekici türü olarak yapısal ve işlevsel değişim

sınıflandırılmasıdır. Yapısal değişim, toplumsal olaylar içerisinde yaşanan değişim olması nedeniyle sosyal değişim olarak da denmektedir. İşlevsel değişim ise soyut olaylarda sonucu olması sebebiyle de kültürel değişim olarak söylenebilir. Başka bir ifadeyle yapısal ve işlevsel değişim, sosyal ve kültürel değişim olarak da ifade edilmektedir (Aydın, 2017).

Yapısal değişim genel olarak sosyal alanda yer alan değişimlerdir. Yapısal öğelerin yerinin değişmesi veya başka bir yapısal öğeyle yenilenmesi ve yapısal öğenin ortadan kalkması bir yapısal değişimdir. Yapısal değişimlere örnek verilecek olunursa; sınıfsal değişimler, bürokratik yapının değişmesi ve iktidarların değişimi gibi durumlar gösterilebilir. Nedeni ise, toplumsal öğelerde bulunan hiyerarşideki değişikliklerdir. İşlevsel değişim ise işlev olarak yaşanan değişimler denilmektedir. Toplum açısından düşünöldüğünde, hastalığın tedavi edilmesi bir işlev olarak nitelenmektedir. Ancak bu tedavilerin toplumdan topluma değişim gösterdiği bilinmektedir. Bu da kültürel değişimi göstermektedir. Yapısal ve işlevsel değişimler birbirleri ile bağlantılı değişimlerdir. Bu değişimler fiziksel yönden değil, toplumsal olarak ortaya çıkan değişimlerdir. Mesela kış ayının yaşanması yapısal ve işlevsel değişimle bir ilgisi yoktur. Nedeni ise kendiliğinden oluşmaktadır. Ancak kışın diğer mevsimlerden farklı giyinmek ve bunlara anlam yüklemek, yapısal ve işlevsel değişimdir (Aydın, 2017).

Niceliksel ve niteliksel değişim, çok sıkı bir şekilde kullanılan değişim tipleridir. Aralarındaki fark ise fiziki ve kimyasal değişimlerdir. Fiziki değişimler, nesnenin yapısını koruduğu değişimlerdir. Yani, değişen bir şey tekrar aynı haline dönebilmektedir. Su sıvı bir haldedir ve donması veya buharlaşması fiziki bir değişikliklidir. Ancak, su tabiatını korumaktadır. Bunun yanında odunun yanarak kül haline gelmesi, kimyasal bir değişim örneğidir. Nedeni ise odun külü veya dumanı tekrar bir araya getirilerek tekrar odun haline gelemez. Böylece değişim şekil olarak etkilemesinin yanında içeriğini de değiştirebilmektedir. Yapısal ve işlevsel değişimler de içerisinde niceliksel ve niteliksel olarak ikiye ayrılabilirler. Niceliksel değişimler yapısal ve işlevsel değişimlerde şekil olarak değişimleri temsil etmektedir. Özellikle sayısal değişimler üzerinde durulur. Nüfus sayısının değişimi ve seçimlerde parti oy oranları olarak örnek verilebilir. Niteliksel değişim ise yapısal ve işlevsel değişimlerin içeriğine yönelik değişimlerdir. Buna ise tarihte küçük kabilelerin birleşip site oluşturmaları örneği verilebilir (Aydın, 2017).

Basit tipli değişim, belirlenen amaçlara ulaşabilmek için sade, ideale ulaşmaya çaba göstermeyen ve tek yönlü olan bir değişim türüdür. Basit değişim içerisinde dört farklı tipi bulunmaktadır. Bunlar; rastgele, düzene yönelik, yön güden ve hedefe yönelik değişim olarak sıralanmaktadır. Rastgele değişim, yönü belirli olmayan değişim şeklidir. Düzene yönelik değişim, rastgelenin tam tersi olan ve belirli hedefler çerçevesinde gerçekleşen değişim tipidir. Yön güden değişim, belirli bir düzen ve sisteme göre oluşan değişimdir. Hedefe yönelik değişim ise önceden belirlenen hedefler doğrultusunda yaşanan değişim olarak ifade edilmektedir. Yüksek tipte değişimden bahsedilecek olunursa, basit tipin aksine daha karışık, çok yönlü ve ideale ulaşmaya yönelik değişim olarak açıklanmaktadır. Yüksek tipli değişim sadece tek yönlü değildir. Birçok yönden yaşanan değişimleri kapsamaktadır (Aydın, 2017).

İçten ve dıştan değişim, özellikle kültür üzerinden oluşan değişim tipi olarak açıklanmaktadır. Bu konuyu daha detaylı incelenmesi yönünden kültürleme ve kültürleşme olarak tahlil etmek yerinde olacaktır. Kültürleme unsurunun en önemli özelliği eğitim olgusudur. Kültürleme sürecinin planlı, bilinçli ve belirli hedefler doğrultusunda gerçekleşmesine eğitim denilmektedir. Bu bilgi neticesinde eğitim kültürlemenin sürecinin bir parçası olarak ifade edilebilir. Kültürlemenin farklı metotları bulunmaktadır. Teknik açıdan gerçekleştirilen eğitim ile usta-çırak anlayışı, okuma-anlama vb. uygulamalar kültürleme yolu olarak ifade edilebilir. Sonuç olarak kültürleme, toplumların içsel olayları neticesinde gerçekleşen değişimdir. Bu değişim toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Kültürleşmeye değinilecek olunursa, iki ya da daha fazla kültürün etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Daha önceleri din adamları, diplomatlar, tüccarlar gibi zatlar kültürleşmenin gerçekleşmesini sağlayabiliyorlardı. Günümüzde ise televizyon, radyo, kitap ve internet gibi araçlarda kültürleşmenin gerçekleşmesine yol açmaktadır. Kültürleşme içerisinde kültürlenme ve kültürlenememe olarak ayrılmaktadır. Bu bilgiler ile toplumların değişimi oluşmaktadır (Aydın, 2017).

Serbest ve mecburi değişim bazı değişim tiplerine (planlı ve plansız değişim, alttan ve üstten değişim, örgütlü ve örgütsüz değişim) benzer yönleri bulunmaktadır. Ancak kendine ait özgünlüklere de sahiptir. Serbest değişim, herhangi bir kültürün başka bir kültür ile serbest bir şekilde kaynaşarak kültürleşmesi ve kendi iç işleyişinde devlet müdahalesi olmadan meydana gelen değişimler olarak açıklanmaktadır. Bu tür değişimler nüfus artışı ve fikir akımları gibi etkenlerin etkisiyle yönlendirilmektedir.

Mecburi değişim ise dıştan ve üstten olacak şekilde oluşan değişimlerdir. Yenilik olarak aktarılan bazı durumları, değiştirme unsuru elemanları ile topluma zorla dayatma sürecidir. Bu değişimleri kabul etmeyenler cezalandırılır. Böylece insanlar ceza korkusundan dolayı uygulanan değişimlere alışmaya çalışırlar. İhtilal ve devrimler, mecburi değişime en iyi örnektir (Aydın, 2017).

Sistemci değişim ve diyalektik değişim, toplumsal değişimin felsefi dayanağı olan değişim türleridir. Sistemci değişim farklı parçalardan oluşan ve uyumluluk ile bütünlük içerisinde anlamlandırılan değişim olarak açıklanmaktadır. Böylece değişimde oluşan parçalar birbirlerini doğrudan etkilemektedir. Geçmişten beri varlığını gösteren ve antikçağ da daha belirgin hale gelen sistemcilik, R. Dekart tarafından ortaya atılan mekanik dünya görüşüyle en zirve noktasına ulaşmıştır. Pozitif bilimlerin nedensellik ilkesi de sistemci düşünce kapsamında yararlanmaktadır. Diyalektik değişimden bahsetmeden önce diyalektiğin anlamını aktarmak daha yerinde olacaktır. Diyalektik zıt olan şeylerin karşı karşıya gelmesin, yani çatışmasını esas alan bir metottur. Diyalektik değişim ise doğrudan bir ilişkiden ziyade çatışmalı ve sıçramaları bir ilişkiyi açıklamaktadır. Bunun sonucunda birtakım değişikler ortaya çıkacaktır (Aydın, 2017).

2.8. Spor Yönetimi ve Değişim

Modern spor anlayışı ve endüstrisi, kendine ait bir iş alanı ve yönetim şekli bulunmaktadır. Spor olgusu birçok yönden özgünlük içermektedir. Spor ve spor organizasyonlarında, son 150 yıllık süreçte büyük gelişimler ve değişimler yaşanmakta ve halen devam etmektedir. Spor yönetim yapısının değişimi ise sosyal değişimlerin oluşmasında ve spor alanında birçok konuya yanıtlar sağlamasında etkili olmuştur. Bu değişimin ana sebebi ise spor yöneticilerinin spor organizasyonları ve faaliyetlerinde, yönetme biçimlerindeki yaratıcılık ihtiyacı olarak ifade edilmektedir. Çünkü her yerde aynı yönetim şekliyle hareket etmemek gerekmektedir. Bunun için spor yöneticilerinin esnek yapıda ve toplumun kabul edeceği değişiklere göre davranması önemli bir durumdur. Bir başka değişim ise sporun içerisindeki dürüstlük kavramıdır. Dürüstlük, modern sporun düzeni ve sistemi açısından en önemli kurallardan bir olarak görülmektedir. Bunun yanında, spora olan katılımın kuralları tartışılmıştır. Spor organizasyonları yaş, cinsiyet, vatandaşlık, ikamet şartları gibi özelliklere göre şekillenmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, eşitsizliklerin önüne geçme düşüncesi, kimlerin müsabakalara katılacağı ve kimlerin seyirci olarak alınacağı

zaman içerisinde değişime uğramıştır. Spor yöneticileri ise spor olgusunu toplum içinde yaşanan değişimlere göre uyarlamışlardır. Bu genel değişimlerin ardından yapısal olarak değişimlerde bulunmaktadır. Kulüplerin, liglerin ve turnuvaların yapılarında ilk ortaya çıkışından günümüze kadar birçok değişim yaşanmıştır. Bu değişimlerin genel sebebi, sosyal yapıdaki değişimlere yanıt olarak gösterilmektedir (Masteralexis vd., 2019). Spor yönetimindeki bu yapısal değişimlerin genel kaynağı ise toplumsal ihtiyaç olarak ifade edilebilir.

Spor yönetiminin temeli 18. yüzyılda gerçekleştirilen spor organizasyonlarının sistemine dayandığı söylenebilir. Ardından tüm spor faaliyetleri, bu sistem çerçevesinde hareket etmiştir. Bu süreç, kulüp yönetim sisteminin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Kulüp yönetim sistemi ise modern olimpiyat oyunlarının ve spor yönetiminin temelini oluşturmaktadır (Masteralexis vd., 2019). Spor yönetiminde yaşanan bu değişimler daha sonraki değişimlerin de zeminini hazırladığı ifade edilebilir.

Spor ve spor yönetimindeki bazı değişimlerden bahsedilmesi, konu bütünlüğü açısından önem arz edecektir. İlk olarak Uluslararası Olimpiyat Komitesinin amatörlük anlayışından uzaklaşmasıdır. 1988 Olimpiyat Oyunlarının ardından Uluslararası Olimpiyat Komitesi, profesyonel sporcularında Olimpiyat Oyunlarına katılımını sağlamıştır. Bu değişimlerin bir başka örneği ise, Bossman kararları olarak söylenebilir. Bu karar doğrultusunda, futbolcuların sözleşme süreleri bittiğinde bonservis bedeli olmaksızın istedikleri kulübe geçmelerinin önünü açmıştır. Bunların yanında, spor yönetiminde yapısal (Dünya Anti Doping Ajansı), organizasyonel (Olimpiyat oyunlarına profesyonel sporcuların katılımı), ekonomik (sporun endüstrileşmesi, kulüplerin şirketleşmesi), küresel (kullanılan ortak dil, uygulanan kuralların global olarak aynı olması), teknolojik (VAR sistemi, kitle iletişim araçlarındaki spor uygulamaları) değişimlerinde yaşandığı bilinmektedir.

Alan yazında, spor yönetimi ve değişim ile ilgili gerçekleştirilen çalışma sayısının az olması dikkat çekmektedir. Literatür incelendiğinde; Solmaz ve Yetim (2018) yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde Türk spor yapısındaki değişim konusuna yönelik araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada, Yeni Kamu Yönetimi anlayışının, Türk spor yönetimindeki etkisi incelenmiştir. Bu yönetim anlayışı ile Türk spor yönetiminde yapısal yönden değişimler ve düzenlemeler ortaya çıkmıştır. 1988 yılında Türkiye Futbol Federasyonu özel kanun ile özerkleşmiştir. Bu düzenlemenin

amacı futbol anlayışının daha profesyonel şekilde yürütülmesi ve daha ileri seviyelere taşınmasıdır. Bunun yanında 2004 yılında spor federasyonları mali ve idari yönden özerk hale getirilmiştir. Bu değişimin amacı ise spor faaliyetlerinin daha etkili, verimli ve sistemli bir şekilde yürütülmesi ile hızlı bir biçimde organize edilmesi olarak aktarılmıştır. Son olarak, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın kurulması, sporda yargı ve denetleme açısından düzenlemeler ve insan kaynakları alanında gerçekleştirilen düzenlemeler yapılmıştır. Spor yönetiminde yapılan bu yenilikler ve değişimler, yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde gerçekleştiği ifade edilmektedir (Solmaz ve Yetim, 2018).

Spor Yönetimi ve değişim ile ilgili bir diğer araştırma ise Şahin (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu nitel araştırma, spor örgütlerinin değişen yönetim şekline uyumunu incelemiştir. Federasyon başkanları ve genel sekreterler üzerine yapılan çalışmanın sonuçları, değişimin üç boyutunu öne çıkarmıştır. Bu değişim boyutları, teknoloji, hukuk ve bürokrasi olarak aktarılmaktadır. Katılımcılar, teknolojik, hukuk ve bürokrasi yönünden yaşanan değişimlere ayak uydurmanın zorluklarından bahsetmişlerdir. Bu sonuçlar dışında katılımcılar değişimi yavaşlatan etkenlerin olduğu da ifade etmektedir. Bunlar ise alışkanlıklar ve liyakat durumudur. Katılımcılar, insanların değişime uyum sağlamasının kolay olmayacağından bahsetmektedirler ve değişime ayak uydurabilmek için spor alanında liyakatli insanların yer alması gerektiğini savunmaktalar (Şahin, 2022).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerine yönelik spor yönetiminde değişim algısını ölçmeyi hedefleyen bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Genel olarak araştırmanın amacı spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin spor yönetimindeki değişimlerinin sonucunda, sporun içerisinde oluşan durumlara olan bakış açılarına yönelik geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçek geliştirmektir.

3.2. Kuramsal Temel

Bu bölümde, spor yönetiminde değişim ölçeğine ilişkin kuramsal temeller sunulmuştur.

Araştırmada ölçek geliştirme sürecine geçilmeden önce değişim kavramıyla alakalı teori ve modeller irdelenerek kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu aşamada değişim kavramıyla ilgili birçok teori incelenerek, spor yönetimindeki değişimlerle ilişkili olabilecek kuramlar belirlenmiştir. Bunlar, “Modernleşme Kuramı”, “Max Weber’in Bürokrasi Kuramı” ve “Figürasyonel Teori” olarak ifade edilmektedir. Bunların yanında değişim dinamiklerinden de yararlanılmıştır. Bir toplumsal değişim teorisi olarak nitelendirilen Modernleşme Kuramı, 1950’lerde ortaya çıktığı bilinmekte olup, özellikle Talcott Parsons ve öğrencilerinin gerçekleştirdiği araştırmalarla ön plana çıktığı söylenebilir. Evrensellik ışığında batı dünyasının gelişimini ve batı dışında kalan ülkelerinde aynı şekilde modernleşmesini ve batıyı izlemesini öngören bir kuram olarak açıklanmaktadır. Evrensel bir çerçevesi olan endüstri toplumu denilen modern toplum yapısı, tüm ülkelerde beklenen bir gerçek olarak meydana geleceği düşünülmektedir (Sunar, 2018). Büyük kitlelerin gözdesi olan spor olgusunun da modernleşmeden etkilendiğini söylemek yerinde olacaktır. Endüstriyel bir alan olan spor, özellikle ekonomik ve teknolojik yönden değişimlerle, daha sistemli ve düzenli bir kurumsal kimliğe bürünmüştür. Genel olarak sporun modernleşmesi; küresel, teknolojik ve ekonomik olarak gelişmeler ve değişmelere yol açtığı ifade edilebilir. Bir diğer teori olan Max Weber’in Bürokrasi Kuramından bahsedilecek olunursa, Weber’in bürokrasiyi ideal tip olarak kavramsallaştırarak otorite disiplini, iş bölümü, yazılı kurallar, yazışmaların ve faaliyetlerin dosyalanması, uzmanlaşma, gayrişahsıcılık ve kariyer yapısı gibi pozisyonlardan oluşan bir örgüt

olarak açıklamaktadır. Kısaca, belirli bir düzen ve kurallar çerçevesinde yönetilmeyi savunmaktadır. Weber, değişim konusunda, özellikle sosyal değişim teorisiyle bilirse de kamu yönetiminde bürokrasi teorisiyle önemli değişimlere yol açmıştır (Sunar, 2018). Bununla birlikte bürokrasi teorisinin spor içerisinde kurumsal verimliliğe de etki ettiği söylenebilir. Belirli unsurlarla bürokratikleşerek, sporun daha düzenli ve organize edilerek gerçekleşmesini savunduğu söylenebilir. Durkeim'in toplumda iş bölümü olarak sunmuş olduğu kuramda, spor içerisindeki gerek faaliyet olarak organizasyonel gerek ise yönetim olarak yapısal yönden değişimlere etki ettiği ifade edilebilir. Son olarak Figürasyonel Teori ele alındığında, Alman sosyolog Norbert Elias tarafından geliştirilmiş olup, sosyal süreçlere ve karşılıklı dayanışma ya da biçimlere dikkat çeken bir anlayışı savunmaktadır. Spor sosyolojisi alanının gelişimine de büyük etkisi olduğu söylenebilir. Sporun, figürasyonel teori kapsamında incelenmesi sosyoloji ile tarih arasındaki ilişkiye yönelik olmuştur ve tarihsel sosyoloji ile araştırmalar yapılmıştır. Elias, sporun modernleşme sürecine girmesiyle birlikte sportizasyon kavramını ortaya atmıştır. Sportizasyon, şiddet içeren fiziksel temasları engelleyen, kazanma şartlarını daha adil bir şekilde sağlayacak kurallar bütünü olarak ifade edilebilir (Dever, 2017). Bu kuralları küresel boyutta her yerde aynı şekilde uygulanmasını savunmaktadır. Sportizasyon kavramını yaşanan değişim ve gelişimlerle birlikte, günümüz modern spor görünümünü yansıttığını söylenebilir. Araştırmada geliştirilen ölçek maddeleriyle ilişkilendirilen kuramların yanında değişim dinamikleri de ölçeğin şekillenmesinde önemli görülmüştür. Değişim dinamikleri Peter Drucker'in yapmış olduğu araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Bu değişimler; ekonomik, siyasal, teknolojik, sosyal-kültürel, ekolojik, demografik ve organizasyonel olarak ifade edilmiştir (Aktan, 2015).

3.3. Evren ve Örneklem

Evren, çalışmada ortaya çıkan sonuçların genellemeye yönelik oluşturulan elemanlar topluluğudur. Bu bütünlüğün ortak yönleri canlı veya cansız fark etmeksizin oluşan eleman topluluğunu kapsamaktadır (Karasar, 2019). Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır.

Örneklem, belirlenen evrenden, birtakım kurallar çerçevesinde seçilmiş ve seçilen evreni temsil özelliği bulunan küçük bir küme olarak açıklanmaktadır. Bilimsel çalışmalar genel olarak örneklem üzerinde gerçekleştirilir ve ortaya çıkan analiz

sonuçları temsil edilen evrene yönelik genellenir (Karasar, 2019).

Araştırmanın örneklemini ise, Türkiye'deki 7 coğrafi bölge ve 21 spor eğitimi veren yükseköğretim kurumunda öğrenim gören ve tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır (Ordu Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sinop Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi, Şırnak Üniversitesi, Siirt Üniversitesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Uşak Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Düzce Üniversitesi). İlk aşamada pilot araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için 119 katılımcıya ulaşılmıştır. Ardından Açıklayıcı Faktör Analizi için 860 katılımcıya ve Doğrulayıcı Faktör Analizini gerçekleştirmek için 382 katılımcıya uygulanmıştır. Son olarak araştırma maddelerinin bulguları için 461 katılımcıya uygulanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, kişisel bilgi formu ve spor yönetimde değişim ölçeği yer verilerek, ölçek geliştirme'nin belli aşamalarının olduğu bilgisine vurgulanmıştır. Daha sonra araştırmanın içerisinde uygulanan safhalar hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik bilgilerine yönelik bilgilerin belirlenmesi amacıyla, araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, spor yaşı, sınıf, bölüm ve üniversite gibi demografik bilgilerin bulunduğu sorular bulunmaktadır.

3.4.2. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği

Bilimsel araştırmalarda, incelenecek konuya yönelik nitelikli bir ölçek geliştirmek büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte geliştirilecek ölçeğin aşamalarının belirlenmesi ve o aşamalar düzeninde hareket edilmesi de gerekmektedir. İlgili literatür irdelendiğinde, ölçek geliştirme aşamalarının hemen hemen birbirine benzer olduğu görülmektedir. Araştırmada Seçer (2018)'in önermiş olduğu adımlar

tercih edilmiştir. Bu aşamalar; ihtiyacı belirleme, alan yazın tarama, madde havuzu oluşturma, uzman görüşünün alınması, ölçeğin ilk şeklini oluşturma, örneklem grubunu belirleme, maddelerin değerlendirilmesi için pilot çalışmayı gerçekleştirme, pilot araştırmanın verilerini analiz etme, yapılan analizlerden sonra tekrar uzman görüşü alma, ölçeğin yeni formunu oluşturma, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapma ve son olarak standardizasyon çalışmasını gerçekleştirme olarak sıralanmaktadır.

Spor bilimleri alan yazın incelendiğinde ise çeşitli ölçeklerin geliştirildiği ve tamamına yakınının da kullanıldığı bilinmektedir. Spor yönetimi açısından ele alınacak olunursa, literatürde birçok çalışmaya rastlanılmaktadır. Ancak spor yönetimiyle alakalı konularda ölçek geliştirme çalışmalarının azlığı da dikkat çekmektedir. Tüm alanlarda olduğu gibi sporun ve spor yönetiminin içerisinde değişimin sürekli olduğu görülmektedir. 19. Yüzyıldan bu yana ise spor yönetimi açısından birçok değişim meydana gelmiştir. Meydana gelen değişimlerin değerlendirilmesi bir sonraki değişimlerin daha düzenli ve sistemli olmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle alan yazın incelendiğinde spor yönetimiyle ilgili konularda ölçekler olmasına rağmen spor yönetiminde değişim ile ilgili ölçeğin bulunmadığı ve spor yönetimindeki değişimler sonucunda, sporun içinde oluşan gelişmelere özgü bir ölçek geliştirmenin daha anlamlı olacağı düşünülmektedir.

Belirlenen bu önem doğrultusunda literatür taraması yapılmış ve madde havuzu oluşturulmuştur. Spor yönetiminde değişim ile ilişkilendirilebilecek teori ve modeller incelenmiştir. Böylece hem madde havuzunun oluşması hem de kuramsal çerçeve belirlenmiştir. Ardından alan yazından da yararlanılarak 70 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu, spor bilimleri alanında çeşitli uzman akademisyenler tarafından incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda aynı düşünceyi aktaran maddelerin olması, anlaşılabilirliği zayıf maddelerin bulunması gibi nedenler ile öğretim üyelerinin (4 Profesör, 3 doçent, 3 Doktor Öğretim Üyesi) görüşleri göz önünde bulundurularak 17 madde havuzdan çıkarılmıştır.

Ölçeğin bu safhadaki 53 maddelik havuzu Türk Dil Uzmanları tarafından incelenmiştir. Dil uzmanının görüşleri yönünde ise bazı maddeler revize edilmesi uygun bulunmuştur. Tüm bunlardan sonra 53 maddelik ölçek, pilot çalışması olarak spor eğitimi gören üniversite öğrencilerine uygulanmıştır.

Mevcut düzenlenen ölçek likert tipi olup, 5'li likert olarak hazırlanmıştır.

Maddelerin her birine sunulan seçeneklerden bir tanesini işaretlemesi gerekmektedir. Ölçekteki seçenekler 5: Kesinlikle Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde puanlanmıştır. Spor yönetiminde değişim ölçeğin aralık genişliği ve maddelerin puanlaması, “dizi genişliği/yapılacak grup sayısı” (Tekin, 1996) formülü ile hesaplanmıştır. Buna göre çalışma bulgularının değerlendirilmesinin aritmetik aralıkları Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1 Spor yönetiminde değişim ölçeği seçenekleri ile puanlama ve puan aralıkları

Seçenek	Verilen Puanlar	Puan Aralıkları	Ölçüt
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00 - 1.79	Çok az
Katılmıyorum	2	1.80 - 2.59	Az
Kararsızım	3	2.60 - 3.39	Orta
Katılıyorum	4	3.40 - 4.19	Çok
Kesinlikle Katılıyorum	5	4.20 - 5.00	Pek çok

Belirlenen aşamalardan sonra ölçeğin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin (DFA) yapılması için ölçek maddeleri hazır hale getirilmiştir. Daha sonra ölçeğin geçerlik ve güvenilirlikleri incelenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları tablo ve şekillerde sunulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada ölçeklerin uygulanabilmesi ve verilerin toplanabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan 30.09.2022 tarih ve 2022/806 sayılı kararı ile onay alınmıştır. Ardından uygulama aşamasında olan öğrencilere, etik kurul raporu ve araştırma hakkında bilgilendirme olan yönerge sunulmuştur. Katılımcıların çalışmayı onaylamasının ardından ölçeğin uygulanmasına başlatılmıştır. Ölçek öğrencilerin tamamen gönüllü katılımına yönelik olarak, zaman kısıtlaması yapılmaksızın uygulanmıştır. Katılımcılar ile bire bir ve titiz bir şekilde ölçeğin doldurulması sağlanmıştır.

Araştırmada ölçeğin geçerlik güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra bulunan sonuçlar tablolar halinde verilmiştir. Ölçek geçerliliğini yerine getirmek için faktör analizi yapılmış ve bu bağlamda verilerin faktör analizine uygunluğu açısından KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testleri uygulanmıştır. Ardından faktör yüklerine göre geçerliliği etkileyen maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra Doğrulayıcı

Faktör Analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile elde edilecek uyum değerleri (χ^2/df , RMSEA, GFI, CFI, PGFI) ölçeğin geçerlilik noktasında incelenmiş ve sunulmuştur. Bunun yanında yakınsak ve ayırma geçerliliği hesaplanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapıldıktan sonra ölçeğin normallik varsayımı analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ikili karşılaştırmalarda Student t testi ve çoklu karşılaştırmalarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın istatistiksel analizlerinde SPSS 21.V. istatistik paket programı ve AMOS 24 kullanılmıştır.



4. BULGULAR

Araştırmada pilot çalışma bölümüne geçmeden önce düzenlenen madde havuzunu 15 kişilik küçük bir gruba ön deneme uygulaması yapılmıştır. Bu uygulamanın sebebi anlaşılmayan unsurların tekrar revize edilerek düzeltmelerin yapılmasıdır (Erkuş ve Selvi, 2019).

Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği'nin geliştirilmesi için oluşturulmuş madde havuzunun asıl uygulanacak olan örneklem grubu ve gerçek koşulların sağlanması açısından spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında spor yönetiminde değişim kavramının gerçeğe yakın yapısına ulaşmak için pilot araştırma gerçekleştirilmiştir.

4.1. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Pilot Çalışması

Araştırmada pilot çalışmanın analizler 119 katılımcının verileri ile gerçekleştirilmiştir. Gönüllü olarak katılan öğrencilere ilk olarak ölçekte belirtilen yönergeyi incelettirdikten sonra ölçek hakkında bilgi verilmiştir. Ardından bire bir olacak şekilde katılımcılardan ölçeğin doldurmaları istenmiştir. Gerçekleştirilen pilot çalışma asıl örneklem grubunda da yer alan Ordu Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilere yapılmıştır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Antrenörlük Eğitimi, Spor Yöneticiliği ve Rekreasyon bölümünde bulunan ve mevcut tüm sınıflardan (1.sınıf, 2.sınıf, 3. sınıf, 4. sınıf) öğrenciler katılımı sağlanarak, daha kapsamlı olması hedeflenmiştir. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda katılımcılar tarafından bazı anlaşılmayan maddelerin, ölçek güvenirlik katsayısı düşüren maddeler ve açıklayıcı faktör analizinden çıkan sonuçta herhangi bir faktör içerisinde yük olmayan maddeler tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda tekrar uzman akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Gerçekleştirilen düzenlemeler neticesinde 53 maddeden 48 maddeye indirilmiştir.

Tablo 4.1. Pilot uygulama örnekleme tanımlayıcı istatistikler

		n	%
Cinsiyet	Erkek	75	63,0
	Kadın	44	37,0
Yaş	18-20	23	19,3
	21-23	76	63,9
	24-26	14	11,8
	27 ve üzeri	6	5,0
Spor Yaşı	0-2	13	11,0
	3-4	20	16,8

	5-6	16	13,4
	7 ve üzeri	70	58,8
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	26	21,8
	Spor Yöneticiliği	48	40,3
	Antrenörlük Eğitimi	25	21,1
	Rekreasyon	20	16,8
Sınıf	1.Sınıf	13	10,9
	2.Sınıf	32	26,9
	3.Sınıf	34	28,6
	4.Sınıf	40	33,6

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi (Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği)

Bu bölümde Spor Yönetimde Değişim Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları bulunmaktadır. İlk olarak 860 katılımcının tanımlayıcı istatistik sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4.2. Açıklayıcı faktör analizinde yer alan katılımcıların tanımlayıcı istatistikleri

		n	%
Cinsiyet	Erkek	528	61,4
	Kadın	332	38,6
Yaş	18-20	277	32,2
	21-23	452	52,6
	24-26	92	10,7
	27 ve üzeri	39	4,5
Spor Yaşı	0-2	72	8,4
	3-4	128	14,9
	5-6	162	18,8
	7 ve üzeri	498	57,9
Sınıf	1.Sınıf	170	19,8
	2.Sınıf	210	24,4
	3.Sınıf	266	30,9
	4.Sınıf	214	24,9
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	307	35,7
	Spor Yöneticiliği	241	28,0
	Antrenörlük Eğitimi	227	26,4
	Rekreasyon	85	9,9

Araştırmada analiz yapmadan veri setinin uygunluğu açısından Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Barlett Testi uygulanmıştır. KMO testi çok sık başvurulan bir istatistiktir ve faktör analiz kısmında örneklem büyüklüğü hakkında fikir vermektedir (Seçer, 2018). KMO 0-1 aralığında bir değer bulunmaktadır. KMO değeri, 1'e yakın

bir değer alıyorsa örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna işaret etmektedir. Eğer 0,50 değerinin altında bir değer alıyor ise örneklem sayısının yetersiz durumda olduğunu göstermektedir. Literatür incelendiğinde, KMO değeri en az 0,70 ve üzeri olması, hatta 0,80 ve üzeri değerine ulaşmasının daha geçerli olması söylenmektedir (Arıkan, 2012; Seçer, 2018). Kısaca KMO değerinin minimum 0,50 olması gerekmektedir (Özdamar, 2016). Barlett Küresellik Testine değinilecek olunursa, verilerin çok değişkenli normal dağılım olduğunu ifade etmektedir. Bu teste bulunan değer ne kadar yüksek olursa, sonuçların anlamlı çıkma olasılığı da o kadar yüksek söylenebilir. Barlett Küresellik Testi öbür Ki-Kare testlerine benzemektedir ve anlamlılık değeri yönünden önemlidir. Elde edilen değer 0,05'ten küçük olması gerekmektedir. Aksi halde faktör analizinin yapılmaması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2018). Mevcut araştırmada bulunan KMO ve Barlett testi sonuçları tablo 4.3'te gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Spor yönetiminde değişim ölçeği KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,936
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8315.318
	Df	378
	Sig.	0.000

Analiz sonucuna göre KMO değeri 0,936 olarak tespit edilmiştir. Çıkan sonuç örneklem sayısının faktör analizini uygulamak için uygun olduğu göstermektedir. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakıldığında ise, ki kare değerinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($\chi^2/df=378$)= 8315.318; $p<0.00$). Genel olarak elde edilen sonuç muhtemel değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkardığı matrisin faktör analizi için yeterli anlamlı olduğu saptanmıştır.

Spor yönetiminde değişim ölçeği açıklayıcı faktör analizini uygularken faktörleri bulmak için öz değer (eigenvalue), yamaç eğim grafiği (screeplot) ile açıklanan varyans değerleri incelenmiştir. Öz değerin 1,0 değeri göz önünde bulundurulurken, açıklanan varyans oranı ise minimum %5 sınırı olarak gözetilmiştir (Özdamar, 2016). İlâveten ölçek toplam varyans %50 sınır olarak belirlenmiştir (Yaşlıoğlu, 2017).

Ölçek geliştirme ve uyarlama analizlerinde faktör yapıları hakkında bilgilenmek amacıyla farklı faktör ve bileşen döndürme metotları vardır. Bu metotlar mevcut araştırmada da denenmiştir. Kavramsal yapıya uygun olan Varimax faktör döndürme

metodu uygulanmıştır. Varimax sonucuna göre faktör yükleri .40 kesme noktası olarak belirlenip, bu yönde değerlendirilmiştir (Seçer, 2018). Literatür incelendiğinde faktör analizleri yapılırken, faktör yüklerinin minimum düzeyinin ne olması hakkında çeşitli görüşler bulunmaktadır. Mevcut çalışmada uygulanan kesme noktası yönünde faktör yükü .40 altında olan maddeler ve birden fazla faktöre yüklenen veya faktör yüklerinin aralarındaki fark .10'dan düşük olanlar ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek içerisinde madde çıkarma süreci uygun yapıya erişene kadar yapılmıştır.

Sonuç olarak beş faktör ve 28 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. 28 maddeden oluşan ölçeğin, 8'i birinci faktörde, 5'i ikinci faktörde, 5'i üçüncü faktörde, 6'sı dördüncü faktörde ve 4'ü beşinci faktörde toplanmıştır. Bu 28 maddenin faktör yükleri .42 ile .78 aralığında değişmiştir. Toplam varyans ise %51,25 olarak açıklanmaktadır. Bu faktör sonuçları toplam varyansa etkisi yeterli düzeyde olduğu kabul edilmiştir. Bu süreçte faktörlere isimlendirme yapılmıştır. Faktör isimlendirme aşamasına beraberinde etiketleme de denilmektedir. Etiketlemenin uygulanması maddeleri yorumlama ve tartışma noktasında kolaylık sağlamaktadır. Etiketleme yapılması konu ve alan bilgisi çerçevesinde yapılmaktadır ve belirlen faktörde bulunan maddeler bir bütün olarak yorumlanmaktadır. Faktörün ortak özelliklerine göre faktör etiketleme uygulaması yapılmıştır (Kalaycı, 2010; Çokluk vd., 2012). Faktör analiz sonucu Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Spor yönetiminde değişim ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

	Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
<i>Teknolojik</i>	T1	Teknolojik kaynakları daha etkin ve verimli kullanma imkânı sağlar.	.693
	T2	Bilgi teknolojisi ve bilgisayardan daha etkin yararlanılma imkânı sunar.	.685
	T3	Spor örgütlerinin işleyişinde teknolojik açıdan yürütülme imkânı sağlamıştır.	.686
	T4	Spor bilgi sistemini geliştirmiştir.	.660
	T5	Spor alanındaki mobil uygulamaları geliştirmiştir.	.652
	T6	Teknolojik gelişmeler sayesinde çok az kişi tarafından bilinen spor branşlarına katılımı etkilemektedir.	.576
	T7	Kitle iletişim araçları ile sporun içerisindeki bilgi akışını hızlandırmıştır.	.646
	T8	Spor tesislerini daha teknolojik hale getirmiştir.	.507
<i>Yapısal</i>	Y1	Spor kurumlarının amaç ve hedeflerine ulaşabilmelerinde etkilidir.	.719
	Y2	Çağa ayak uydurmaktadır.	.726

	Y3	Gençliğe sunulan hizmet ve imkânları olumlu yönde etkilemektedir.	.782	
	Y4	Spor federasyonlarının yapı ve işleyişini olumlu etkilemektedir.	.739	
	Y5	Spor kulüplerini ve sporcuları desteklemektedir.	.517	
<i>Organizasyonel</i>	O1	Spor organizasyonundaki bürokratik engelleri azaltmıştır.	.617	
	O2	Uluslararası spor organizasyonlarına yeterli desteği sağlamaktadır.	.701	
	O3	Uluslararası organizasyonlarda başarılı olmamıza katkı sağlar.	.725	%9,80
	O4	Spor organizasyonlarındaki personel hareketliliğine olumlu yönde katkıda bulunur.	.602	
	O5	Spor organizasyonlarında, kulüpler arası stratejik ittifakların ve ortaklıkların önünü açtığımı düşünüyorum.	.528	
<i>Ekonomik</i>	EK1	Spor sektöründeki ekonomik hedeflere daha kolay ulaşılabilir.	.619	
	EK2	Kulüpleri şirketleştirmiştir.	.721	
	EK3	Yeni iş fırsatları doğurmuştur.	.639	
	EK4	Spor kulüplerinin ekonomik krizlerle başa çıkmada olumlu etkisi olacağını düşünüyorum.	.549	%9,16
	EK5	Spor pazarlamasının, ekonomideki yerini ve önemini daha da belirginleştirmiştir.	.501	
	EK6	Spor aktivite ve organizasyonlarından elde edilen gelirlerin tekrar spor örgütlerine ve faaliyetlerine yatırım olarak dönmesini sağlar.	.449	
<i>Kiresel</i>	K1	Sporla ilgili kavramlar ortak bir dille ifade edilmektedir.	.425	
	K2	Uluslararası spor hukuku kurallarını göz önünde bulundurarak; sporcu, kulüp ve spor organizasyonlarının güvence altında olmasını desteklemektedir.	.639	%7,81
	K3	Fair play ve sportmenlik anlayışını geliştirmektedir.	.758	
	K4	Spor ortamında ülkeler arası ayrışmalara dayalı kutuplaşmayı azaltır.	.647	
Toplam Açıklanan Varyans: %51,25				

Tablo 4.4.'de geliştirilen Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğine ait faktörlerin adları, yükleri ve faktörler için açıklanan varyanslar ve ölçeğin toplam varyansı gösterilmiştir. Tablo 4.4 incelendiğinde birinci alt boyutun (Teknolojik) toplam varyansı %14 olduğu görülmektedir. Bu faktörde teknolojik kaynakların etkin kullanımı, bilgi teknolojisi, spor bilgi sistemi, spor alanında mobil uygulamalar, kitle iletişim araçlarının spor içerisindeki bilgi akışı ve spor tesislerinin teknolojik hale gelmesi gibi ifadeler bulunmaktadır. İkinci alt boyut (Yapısal) toplam varyansı %10,46'sını açıklamaktadır. Bu faktörde bulunan maddelerde spor kurumlarının amaç ve hedefleri, çağa ayak uydurmak, gençliğe sunulan hizmet ve imkân, spor federasyonlarının yapı ve işleyişi gibi ifadeler yer almaktadır. Üçüncü alt boyut

(Organizasyonel) toplam varyansı %9,80 olduğu bulunmuştur. Bu faktörde bürokratik engeller, uluslararası spor organizasyonu, personel hareketliliği, kulüpler arası stratejik ittifakların ve ortaklıklar gibi ifadeler bulunmaktadır. Dördüncü alt boyut (Ekonomik) toplam varyansı %9,16 olduğu görülmektedir. Bu faktörde spor sektöründeki ekonomik hedefler, kulüplerin şirketleştirilmesi, yeni iş fırsatları, spor kulüplerinin ekonomik krizlerle başa çıkması, spor pazarlamasının ekonomideki yeri ve önemi, spor aktivite ve organizasyonlarından elde edilen gelirlerin tekrar spor örgütlerine ve faaliyetlerine yatırım gibi ifadeler yer almaktadır. Son olarak ise spor ile ilgili kavramların ortak bir dille ifade etmek, uluslararası spor hukuku kurallarını göz önünde bulundurarak; sporcu, kulüp ve spor organizasyonlarının güvence altında olması, fair play ve sportmenlik anlayışının geliştirilmesi ve spor ortamında ülkeler arası ayrışmalara dayalı kutuplaşma gibi ifadeler bulunan beşinci alt boyut (Küresel)'un toplam varyansı %7,81 olduğu tespit edilmiştir. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 140, en düşük puan ise 28'dir.

Bu sonuçlarla birlikte beş faktörlü yapıya sahip olan spor yönetimde değişim ölçeğinin faktör analizinin uygun oluşunun test edebilmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği)

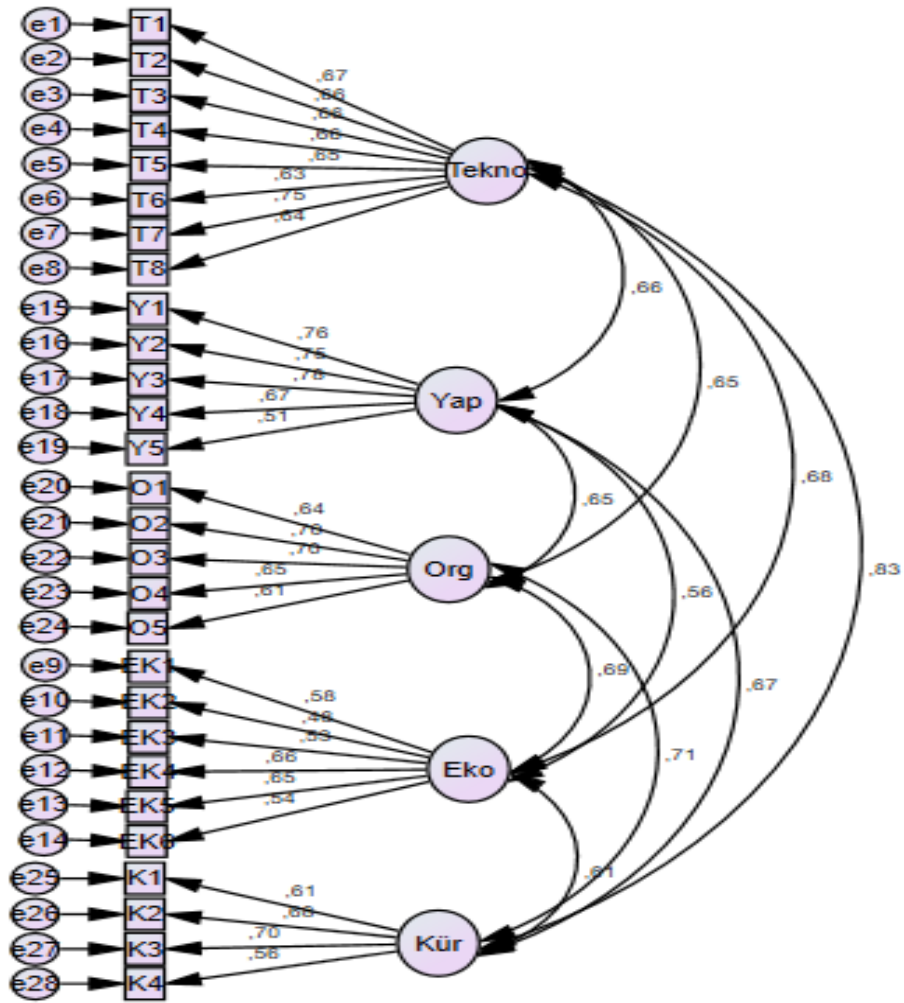
Spor yönetimde değişim ölçeğinin faktörlerini tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Madde çıkarma işlemi yaptıktan sonra ölçeğin son hali sunulmuştur. Ardından faktörler isimlendirilerek raporlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucundan ortaya çıkan faktörlerin yapı uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

5 alt boyuttan oluşan spor yönetimde değişim ölçeğinin tüm faktörleri aralarında ilişkili olup, çift yönlü ok aracılığıyla sunulmuştur. Faktörler 28 tane maddeyi temsil eden dikdörtgen ile şekil 4.1'de gösterilmektedir. İlk faktör olan teknolojik alt boyutunun faktör yükleri T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8'dir. İkinci faktör olan yapısal alt boyutunun faktör yükleri Y1, Y2, Y3, Y4, Y5'tir. Üçüncü faktör olan organizasyonel alt boyutunun faktör yükleri O1, O2, O3, O4, O5'tir. Dördüncü faktör olan ekonomik alt boyutunun faktör yükleri EK1, EK2, EK3, EK4, EK5, EK6'dır. Son faktör olan beşinci faktör olan küresel alt boyutunun faktör yükleri K1, K2, K3, K4'tür. Belirlenen her değişken için tek bir faktör yükü yüklenmektedir. Bunların yanında doğrulayıcı faktör analizinin örneklem sayısının yeterliliği de sağlanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi için kullanılan örneklem sayısı (N=382) yeterli düzeydedir (MacCallum vd., 1999).

Spor yönetiminde değişim ölçeği doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizinin gerçekleştirildiği örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Path (yol diyagramı) şekil 4.1’de sunulmuştur.

4.3.1. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin Standardize Edilmiş Değerleri



Şekil 4.1. Spor yönetiminde değişim ölçeği doğrulayıcı faktör analizine ilişkin yol (path) analizi

Spor yönetiminde değişim ölçeği doğrulayıcı faktör analizinin istatistik değerlerine bakıldığında P değeri 0,000 olduğundan dolayı belirlenen tüm

değişkenlerin bağlı oldukları faktörlerin anlamlı bir etki içerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Yapılan analizin model uyumlarının test edilmesine yönelik çeşitli istatistikler mevcuttur. En çok tercih edilen istatistikler ise Ki-kare istatistiği, GFI, CFI ve RMSEA olarak ifade edilebilir. Ki-kare istatistiği incelendiğinde, $\chi^2/df < 2$ mükemmel uyumu, $\chi^2/df < 5$ ise kabul edilebilir şekilde yorumlanmaktadır. Uyum iyiliği indeksi (GFI) ile Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) açısından 90 veya daha üstü değerler kabul edilir uyum olarak açıklanmaktadır. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .05 ile .10 arası değerler alındığı takdirde kabul edilebilir uyum olarak ifade edilmektedir (Aytaç ve Öngen, 2012).

Araştırmada Doğrulayıcı Faktör Analizi modeli ile alakalı uyum iyiliği indekslerine bakıldığında NFI ,859, RFI ,867, ve IFI indeksinin ,909 olarak tespit edilmiştir. Tablo 4.5'te ifade edildiği gibi GFI ,910 olması mükemmel bir uyum olduğunu, χ^2/df 2.21, RMSEA ,056 CFI ,916 ve PGFI ,734 olması ise kabul edilebilir bir uyum olduğunu göstermektedir (Aytaç ve Öngen, 2012). Tablo 4.5'te sunulan uyum iyiliği ifadeleri kabul edilebilir yeterlidir (Hu ve Bentler, 1999). Spor yönetiminde değişim ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi model uyum iyiliği indeks sonuçları Tablo 4.5'te yer verilmiştir.

Tablo 4.5. Spor yönetiminde değişim ölçeği uyum değerleri

Model Uyum İndeks	Mükemmel Aralık	Kabul Edilebilir Aralık	SYDÖ
χ^2/df	$0 < \chi^2/df < 2$	$2 < \chi^2/df < 5$	2.21
RMSEA	$.00 < RMSEA < .05$	$.05 < RMSEA < .10$.056
GFI	$.90 < GFI < 1.00$	$.85 < GFI < .90$.910
CFI	$.95 < CFI < 1.00$	$.90 < CFI < .95$.916
PGFI	$.95 < PGFI < 1.00$	$.50 < PGFI < .95$.734

4.3.2. Yakınsak ve Ayırma Geçerliliği (Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği)

Spor Yönetiminde Ölçeği analiz sonuçlarına göre Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) standart yükleri, yapı güvenirliliği açısından CR sayıları ve ortalama açıklanan varyans (AVE) hesaplamaları yapılmıştır. Faktör yük değerinin yüksek olması ise yakınsak geçerliliğinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010).

Tablo 4.6. Spor yönetiminde değişim ölçeği yakınsak ve ayırma geçerliliği

Madde No	DFA Standart Yükleri	Yapı güvenirliliği (CR) > .70	Açıklanan Varyans (AVE) > .50
T1	0,67	0,86	0,43
T2	0,66		
T3	0,66		

T4	0,63		
T5	0,63		
T6	0,63		
T7	0,76		
T8	0,64		
Y1	0,76		
Y2	0,75		
Y3	0,78	0,82	0,50
Y4	0,67		
Y5	0,51		
O1	0,64		
O2	0,70		
O3	0,70	0,79	0,43
O4	0,65		
O5	0,61		
EK1	0,58		
EK2	0,48		
EK3	0,53		
EK4	0,65	0,74	0,33
EK5	0,65		
EK6	0,54		
K1	0,61		
K2	0,69		
K3	0,70	0,73	0,40
K4	0,57		

Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği yakınsak geçerliğini bulmak için CR (Composite Reability) değerleri saptanmıştır. Hair vd. (2010), Birleşik Güvenilirlik değerleri açısından 0.60 ile 0.70 aralığındaki değerlerin kabul edilebilir şekilde olduğunu aktarmaktadır. Birleşik güvenilirliğin yeterli olması için Composite Reability (CR) değerinin 0,70 olarak hesaplanmalıdır (Hair vd., 2010; Kline, 2015). Yakınsak geçerliği tespit etmek için bulunan diğer değer, ortalama açıklanan varyans (AVE) olarak ifade edilmektedir. Açıklanan varyans değerinin 0,50 üstünde olması açıklanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 4.6 incelendiğinde 4 alt boyutta AVE değerinin 0.50'den düşük olduğu bulunmuştur. AVE değerinin 0,50'nin altında olması, ölçüm hatasına ait varyans yapının belirlediği varyans değerinden daha büyüktür ve göstergenin yanında yapı olarak geçerliliği ise sorgulanabilir. Ancak AVE'nin CR'ye göre daha katı bir yöntem olduğu da unutulmaması gereken bir durumdur. Sadece CR değerine dayanarak, varyans değerinin %50'sinden fazlası hatadan kaynaklı olsa da çalışmada yapı açısından yakınsak geçerlilik durumunun yeterli olduğu sonucu ortaya çıkabilir (Hair vd., 2010). Yapı geçerliliği yönünden CR değeri 0,60'ın üstünde olması, AVE değeri 0,50'den küçük olsa da kabul edilebilir seviye şeklinde yorumlanabilmektedir (Huang vd., 2013). Böylece, Tablo 4.6'da bulunan CR değerleri 0,60'dan büyük olduğu için AVE değerleri de kabul edilebilir

düzeyde bulunmuştur (Doğan ve Yılmaz, 2017). Sonuç olarak, Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin yakınsak geçerlilik durumunun sağlandığı görülmektedir.

Yapılan analizler sonuçları, Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin kullanılabilir bir yapıda olduğunu göstermektedir. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin 28 maddelik nihai formu EK 2’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının cronbach alfa güvenilirlik katsayısı

Ölçek	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayı
Teknolojik	0,87
Yapısal	0,82
Organizasyonel	0,77
Ekonomik	0,75
Küresel	0,75
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği	0,92

Cronbach’s Alfa Katsayı değerleri yorumlanacak olunursa; 0,40’tan düşük olan değerler güvenilir değil, 0,40 – 0,60 aralığındaki değerler düşük derecede güvenilir, 0,60 – 0,90 aralığındaki değerler oldukça güvenilir ve 0,90 – 1,00 aralığındaki değerler ise yüksek derecede güvenilir şeklinde kabul edilmektedir (Özdamar, 1999). Aktarılan bilgiler doğrultusunda, alt boyutların (teknolojik, yapısal, organizasyonel, ekonomik, küresel) Cronbach Alfa Katsayıları oldukça güvenilir olarak hesaplanmıştır. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Cronbach Alfa Katsayısı ise yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur.

Tablo 4.8. Cinsiyete göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}

Cinsiyet	Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği				Toplam
	Değişime Duyarsız	Değişime Duyarlı	Değişimi Uygulayan		
Erkek	34 (11,6)	218 (74,1)	42 (14,3)		294 (100)
Kadın	24 (14,4)	118 (70,7)	25 (15,0)		167 (100)
Teknolojik Alt Boyut					
Erkek	33 (11,2)	212 (72,1)	49 (16,7)		294 (100)
Kadın	23 (13,8)	118 (70,7)	26 (15,6)		167 (100)
Yapısal Alt Boyut					
Erkek	38 (12,9)	194 (66,0)	62 (21,1)		294 (100)
Kadın	20 (12,0)	115 (68,9)	32 (19,2)		167 (100)
Organizasyonel Alt Boyut					
Erkek	33 (11,2)	219 (74,5)	42 (14,3)		294 (100)
Kadın	22 (13,2)	119 (71,3)	26 (15,6)		167 (100)
Ekonomik Alt Boyut					
Erkek	34 (11,6)	210 (71,4)	50 (17,0)		294 (100)
Kadın	28 (16,8)	118 (70,7)	21 (12,6)		167 (100)
Küresel Alt Boyut					
Erkek	30 (10,2)	220 (74,8)	44 (15,0)		294 (100)
Kadın	20 (12,0)	118 (70,7)	29 (17,4)		167 (100)

Araştırmaya katılan erkek bireylerden % 11,6'sının Spor yönetiminde değişime duyarsız, % 74,1'inin değişime duyarlı ve % 14,3'ünün ise değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir. Kadın bireylerin ise % 14,4'ünün Spor yönetiminde değişime duyarsız, % 70,7'sinin değişime duyarlı ve % 15,0'nın ise değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir. Teknolojik alt boyuta göre incelendiğinde, erkeklerde % 16,7'sinin ve kadınların % 15,6'sının; yapısal alt boyutta, erkeklerde % 21,1'inin ve kadınların %19,2'sinin; organizasyonel alt boyutta, erkeklerde % 14,3'ünün ve kadınların % 15,6'sının; ekonomik alt boyutta, erkeklerde % 17,0'nın ve kadınların % 12,6'sının; küresel alt boyutta ise % 15,0'nın ve kadınların % 17,4'ünün değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.8)

Tablo 4.9. Yaşa göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}

Yaş (yıl)	Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği			Toplam
	Değişime Duyarsız	Değişime Duyarlı	Değişimi Uygulayan	
18-20	21 (12,9)	116 (71,2)	26 (16,0)	163 (100,0)
21-23	29 (12,7)	165 (72,4)	34 (14,9)	228 (100,0)
24-26	6 (11,5)	42 (80,8)	4 (7,7)	52 (100,0)
27 ve üzeri	2 (11,1)	13 (72,2)	3 (16,7)	18 (100,0)
Teknolojik Alt Boyut				
18-20	17 (10,4)	118 (72,4)	28 (17,2)	163 (100)
21-23	32 (14)	159 (69,7)	37 (16,2)	228 (100)
24-26	6 (11,5)	41 (78,8)	5 (9,6)	52 (100)
27 ve üzeri	1 (5,6)	12 (66,7)	5 (27,8)	18 (100)
Yapısal Alt Boyut				
18-20	21 (12,9)	103 (63,2)	39 (23,9)	163 (100)
21-23	31 (13,6)	152 (66,7)	45 (19,7)	228 (100)
24-26	4 (7,7)	43 (82,7)	5 (9,6)	52 (100)
27 ve üzeri	2 (11,1)	11 (61,1)	5 (27,8)	18 (100)
Organizasyonel Alt Boyut				
18-20	20 (12,3)	116 (71,2)	27 (16,6)	163 (100)
21-23	27 (11,8)	169 (74,1)	32 (14,0)	228 (100)
24-26	7 (13,5)	39 (75)	6 (11,5)	52 (100)
27 ve üzeri	1 (5,6)	14 (77,8)	3 (16,7)	18 (100)
Ekonomik Alt Boyut				
18-20	24 (14,7)	118 (72,4)	21 (12,9)	163 (100)
21-23	30 (13,2)	162 (71,1)	36 (15,8)	228 (100)
24-26	6 (11,5)	36 (69,2)	10 (19,2)	52 (100)
27 ve üzeri	2 (11,1)	12 (66,7)	4 (22,2)	18 (100)
Küresel Alt Boyut				
18-20	11 (6,7)	125 (76,7)	27 (16,6)	163 (100)
21-23	32 (14)	161 (70,6)	35 (15,4)	228 (100)
24-26	6 (11,5)	36 (69,2)	10 (19,2)	52 (100)
27 ve üzeri	1 (5,6)	16 (88,9)	1 (5,6)	18 (100)

Araştırmaya katılan 18-20 yaş aralığında olan bireylerin % 12,9'unun değişime duyarsız, % 71,2'sinin değişime duyarlı ve % 16,0'nın değişimi uygulayan; 21-23 yaş aralığında olan bireylerin % 12,7'sinin değişime duyarsız, % 72,4'ünün değişime

duyarlı ve % 14,9'unun değişimi uygulayan; 24-26 yaş aralığında olan bireylerin % 11,5'inin değişime duyarsız, % 80,8'inin değişime duyarlı ve % 7,7'sinin değişimi uygulayan; 27 ve üzeri yaş aralığı olan bireylerin ise % 11,1'inin değişime duyarsız, % 72,2'sinin değişime duyarlı ve % 16,7'sinin değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.10. Spor yaşına göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}

Spor Yaşı (yıl)	Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği			Toplam
	Değişime Duyarsız	Değişime Duyarlı	Değişimi Uygulayan	
0-2	4 (10,8)	29 (78,4)	4 (10,8)	37 (100)
3-4	7 (10,3)	46 (67,6)	15 (22,1)	68 (100)
5-6	9 (10,6)	57 (67,1)	19 (22,4)	85 (100)
7 ve üzeri	38 (14,0)	204 (75,3)	29 (10,7)	271 (100)
Teknolojik Alt Boyut				
0-2	4 (10,8)	26 (70,3)	7 (18,9)	37 (100)
3-4	5 (7,4)	42 (61,8)	21 (30,9)	68 (100)
5-6	5 (5,9)	57 (67,1)	23 (27,1)	85 (100)
7 ve üzeri	42 (15,5)	205 (75,6)	24 (8,9)	271 (100)
Yapısal Alt Boyut				
0-2	5 (13,5)	23 (62,2)	9 (24,3)	37 (100)
3-4	10 (14,7)	35 (51,5)	23 (33,8)	68 (100)
5-6	8 (9,4)	58 (68,2)	19 (22,4)	85 (100)
7 ve üzeri	35 (12,9)	193 (71,2)	43 (15,9)	271 (100)
Organizasyonel Alt Boyut				
0-2	4 (10,8)	28 (75,7)	5 (13,5)	37 (100)
3-4	9 (13,2)	42 (61,8)	17 (25,0)	68 (100)
5-6	10 (11,8)	58 (68,2)	17 (20,0)	85 (100)
7 ve üzeri	32 (11,8)	210 (77,5)	29 (10,7)	271 (100)
Ekonomik Alt Boyut				
0-2	1 (2,7)	30 (81,1)	6 (16,2)	37 (100)
3-4	9 (13,2)	44 (64,7)	15 (22,1)	68 (100)
5-6	8 (9,4)	66 (77,6)	11 (12,9)	85 (100)
7 ve üzeri	44 (16,2)	188 (69,4)	39 (14,4)	271 (100)
Küresel Alt Boyut				
0-2	3 (8,1)	31 (83,8)	3 (8,1)	37 (100)
3-4	8 (11,8)	44 (64,7)	16 (23,5)	68 (100)
5-6	7 (8,2)	52 (61,2)	26 (30,6)	85 (100)
7 ve üzeri	32 (11,8)	211 (77,9)	28 (10,3)	271 (100)

Araştırmaya katılan 0-2 yıl spor yaşına ait olan bireylerin %10,8'sinin değişime duyarsız, % 21,1'inin değişime duyarlı ve % 10,8'inin değişimi uygulayan; 3-4 yıl spor yaşına ait olan bireylerin % 10,3'ünün değişime duyarsız, %67,6'sının değişime duyarlı, %22,1'inin değişimi uygulayan; 5-6 yıl spor yaşına ait olan bireylerin % 10,6'sının değişime duyarsız, % 67,1'inin değişime duyarlı ve %22,4'ünün değişimi uygulayan; 7 ve üzeri spor yaşına ait olan bireylerin % 14,0'nın değişime duyarsız, % 75,3'ünün değişime duyarlı ve % 10,7'sinin değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.11. Sınıfa göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}

Sınıf	Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği			Toplam
	Değişime Duyarsız	Değişime Duyarlı	Değişimi Uygulayan	
1. Sınıf	17 (15,0)	81 (71,7)	15 (13,3)	113 (100)
2. Sınıf	16 (13,9)	82 (71,3)	17 (14,8)	115 (100)
3. Sınıf	13 (11,0)	82 (69,5)	23 (19,5)	118 (100)
4.Sınıf	12 (10,4)	91 (79,1)	12 (10,4)	115 (100)
Teknolojik Alt Boyut				
1. Sınıf	16 (14,2)	79 (69,9)	18 (15,9)	113 (100)
2. Sınıf	12 (10,4)	85 (73,9)	18 (15,7)	115 (100)
3. Sınıf	14 (11,9)	81 (68,6)	23 (19,5)	118 (100)
4.Sınıf	14 (12,2)	85 (73,9)	16 (13,9)	115 (100)
Yapısal Alt Boyut				
1. Sınıf	16 (14,2)	76 (67,3)	21 (18,6)	113 (100)
2. Sınıf	13 (11,3)	73 (63,5)	29 (25,2)	115 (100)
3. Sınıf	16 (13,6)	74 (62,7)	28 (23,7)	118 (100)
4.Sınıf	13 (11,3)	86 (74,8)	16 (13,9)	115 (100)
Organizasyonel Alt Boyut				
1. Sınıf	14 (12,4)	85 (75,2)	14 (12,4)	113 (100)
2. Sınıf	15 (13)	82 (71,3)	18 (15,7)	115 (100)
3. Sınıf	15 (12,7)	79 (66,9)	24 (20,3)	118 (100)
4.Sınıf	11 (9,6)	92 (80)	12 (10,4)	115 (100)
Ekonomik Alt Boyut				
1. Sınıf	17 (15)	86 (76,1)	10 (8,8)	113 (100)
2. Sınıf	19 (16,5)	81 (70,4)	15 (13)	115 (100)
3. Sınıf	16 (13,6)	76 (64,4)	26 (22)	118 (100)
4.Sınıf	10 (8,7)	85 (73,9)	20 (17,4)	115 (100)
Küresel Alt Boyut				
1. Sınıf	13 (11,5)	81 (71,7)	19 (16,8)	113 (100)
2. Sınıf	10 (8,7)	91 (79,1)	14 (12,2)	115 (100)
3. Sınıf	13 (11)	79 (66,9)	26 (22)	118 (100)
4.Sınıf	14 (12,2)	87 (75,7)	14 (12,2)	115 (100)

Araştırmaya katılan 1. sınıf öğrencilerinin % 15,0'nin değişime duyarsız, % 71,7'sinin değişime duyarlı ve % 13,3'ünün değişimi uygulayan; 2. sınıf öğrencilerinin % 13,9'unun değişime duyarsız, % 71,3'ünün değişime duyarlı, % 14,8'inin değişimi uygulayan; 3. sınıf öğrencilerinin % 11,0'nin değişime duyarsız, % 69,5'inin değişime duyarlı ve % 19,5'inin değişimi uygulayan; 4. sınıf öğrencilerinin % 10,4'ünün değişime duyarsız, % 79,1'inin değişime duyarlı ve % 10,4'ünün değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.12. Bölüme göre spor yönetiminde değişim aralığı {n (%)}

Bölüm	Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği			Toplam
	Değişime Duyarsız	Değişime Duyarlı	Değişimi Uygulayan	
BSÖ	24 (16,2)	108 (73,0)	16 (10,8)	148 (100)
SYB	8 (7,1)	96 (85,0)	9 (8,0)	113 (100)
ANT	21 (15,6)	107 (79,3)	7 (5,2)	135 (100)
REK	5 (7,7)	25 (38,5)	35 (53,8)	65 (100)
Teknolojik Alt Boyut				
BSÖ	20 (13,5)	106 (71,6)	22 (14,9)	148 (100)

SYB	10 (8,8)	93 (82,3)	10 (8,8)	113 (100)
ANT	20 (14,8)	101 (74,8)	14 (10,4)	135 (100)
REK	6 (9,2)	30 (46,2)	29 (44,6)	65 (100)
Yapısal Alt Boyut				
BSÖ	24 (16,2)	97 (65,5)	27 (18,2)	148 (100)
SYB	10 (8,8)	84 (74,3)	19 (16,8)	113 (100)
ANT	20 (14,8)	100 (74,1)	15 (11,1)	135 (100)
REK	4 (6,2)	28 (43,1)	33 (50,8)	65 (100)
Organizasyonel Alt Boyut				
BSÖ	26 (17,6)	107 (72,3)	15 (10,1)	148 (100)
SYB	8 (7,1)	98 (86,7)	7 (6,2)	113 (100)
ANT	20 (14,8)	100 (74,1)	15 (11,1)	135 (100)
REK	1 (1,5)	33 (50,8)	31 (47,7)	65 (100)
Ekonomik Alt Boyut				
BSÖ	24 (16,2)	104 (70,3)	20 (13,5)	148 (100)
SYB	10 (8,8)	88 (77,9)	15 (13,3)	113 (100)
ANT	26 (19,3)	97 (71,9)	12 (8,9)	135 (100)
REK	2 (3,1)	39 (60,0)	24 (36,9)	65 (100)
Küresel Alt Boyut				
BSÖ	22 (14,9)	106 (71,6)	20 (13,5)	148 (100)
SYB	10 (8,8)	91 (80,5)	12 (10,6)	113 (100)
ANT	13 (9,6)	112 (83)	10 (7,4)	135 (100)
REK	5 (7,7)	29 (44,6)	31 (47,7)	65 (100)

BSÖ: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, SYB: Spor Yöneticiliği, ANT: Antrenörlük Eğitimi, REK: Rekreasyon

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin % 16,2'sinin değişime duyarsız, % 73,0'nın değişime duyarlı ve % 10,8'inin değişimi uygulayan; spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin % 7,1'inin değişime duyarsız, % 85,0'nın değişime duyarlı, % 8,0'nın değişimi uygulayan; antrenörlük eğitimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin % 15,6'sının değişime duyarsız, % 79,3'ünün değişime duyarlı ve % 5,2'sinin değişimi uygulayan; rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin % 7,7'sinin değişime duyarsız, % 38,5'inin değişime duyarlı ve % 53,8'inin değişimi uygulayan olduğu belirlenmiştir.

4.4. Araştırma Maddelerine İlişkin Bulgular

İlk olarak Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği ve ölçeğin teknolojik, yapısal, organizasyonel, ekonomik ve küresel alt boyutların çarpıklık ve basıklık katsayıları analiz yapılmıştır. Kalaycı (2010), basıklık ve çarpıklık değer ölçülerinin -3 ile +3 aralığında olması normal dağılım şeklinde kabul edilmektedir. Tablo 4.8'de çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmuştur.

Tablo 4.13. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Teknolojik	-0,942	1,674
Yapısal	-0,856	1,135
Organizasyonel	-0,239	0,241

Ekonomik	-0,476	0,856
Küresel	-0,695	1,058
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği	-0,677	1,737

Tablo incelendiğinde teknolojik, yapısal, organizasyonel, ekonomik ve küresel alt boyutlar ile spor yönetiminde değişim ölçeği çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çıkan sonuçta, spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutları normallik varsayımını karşılamaktadır. Analiz sonucuna göre, parametrik testlerin kullanılması tercih edilmiştir. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizlerde ikili değişkenler (cinsiyet) Student T-testi, üç ve daha fazla değişkenlerde (yaş, spor yaşı, sınıf, bölüm, üniversite) ise Tek Yönlü Varyans Analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Tablo 4.14. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları

		n	%
Cinsiyet	Erkek	294	63,8
	Kadın	167	36,2
Yaş	18-20	163	35,4
	21-23	228	49,4
	24-26	52	11,3
	27 ve üzeri	18	3,9
Spor Yaşı	0-2	37	8,0
	3-4	68	14,8
	5-6	85	18,4
	7 ve üzeri	271	58,8
Sınıf	1.Sınıf	113	24,6
	2.Sınıf	115	24,9
	3.Sınıf	118	25,6
	4.Sınıf	115	24,9
Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	32,1
	Spor Yöneticiliği	113	24,5
	Antrenörlük	135	29,3
	Rekreasyon	65	14,1

Tablo 4.15. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre analiz sonuçları

	Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	P
Teknolojik	Erkek	294	32,44	5,23	0,360
	Kadın	167	31,97	5,45	
Yapısal	Erkek	294	19,60	3,68	0,628
	Kadın	167	19,43	3,76	
Organizasyonel	Erkek	294	18,51	3,31	0,482
	Kadın	167	18,27	3,78	
Ekonomik	Erkek	294	22,88	3,74	0,009
	Kadın	167	21,89	4,11	

Küresel	Erkek	294	15,75	2,68	0,846
	Kadın	167	15,70	2,89	
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Toplam Puanı	Erkek	294	109,20	14,71	0,193
	Kadın	167	107,27	16,09	

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin ekonomik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan analiz sonucuna göre erkek katılımcıların kadınlara göre puan ortalamaları daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.13. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre analiz sonuçları

	Yaş	n	Ort.	Ss.	P
Teknolojik	18-20	163	32,28	5,10	0,178
	21-23	228	32,06	5,61	
	24-26	52	32,19	4,87	
	27 ve üzeri	18	34,94	3,78	
Yapısal	18-20	163	19,43	3,82	0,946
	21-23	228	19,55	3,77	
	24-26	52	19,75	2,78	
	27 ve üzeri	18	19,77	4,30	
Organizasyonel	18-20	163	18,47	3,72	0,964
	21-23	228	18,40	3,37	
	24-26	52	18,26	3,36	
	27 ve üzeri	18	18,72	3,39	
Ekonomik	18-20	163	22,05	3,94	0,307
	21-23	228	22,78	3,79	
	24-26	52	22,78	4,35	
	27 ve üzeri	18	22,72	3,51	
Küresel	18-20	163	16,00	2,51	0,480
	21-23	228	15,56	2,95	
	24-26	52	15,69	2,85	
	27 ve üzeri	18	15,72	2,08	
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Toplam Puanı	18-20	163	108,26	14,96	0,813
	21-23	228	108,36	16,07	
	24-26	52	108,69	12,78	
	27 ve üzeri	18	111,88	14,03	

Çalışmada yaş değişkenine göre öğrencilerin spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.14. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının spor yaşı değişkenine göre analiz sonuçları

	Spor Yaşı	n	Ort.	Ss.	P
Teknolojik	0-2	37	33,05ab	5,43	0,001
	3-4	68	34,02a	5,15	
	5-6	85	33,41ab	4,82	
	7 ve üzeri	271	31,36b	5,31	
Yapısal	0-2	37	19,56	3,78	0,347
	3-4	68	20,08	3,90	
	5-6	85	19,87	3,66	

	7 ve üzeri	271	19,29	3,65	
Organizasyonel	0-2	37	18,13	3,00	0,286
	3-4	68	18,97	4,04	
	5-6	85	18,78	3,86	
	7 ve üzeri	271	18,21	3,26	
Ekonomik	0-2	37	23,48	2,91	0,128
	3-4	68	23,19	4,25	
	5-6	85	22,47	3,74	
	7 ve üzeri	271	22,23	3,96	
Küresel	0-2	37	15,78b	2,10	0,002
	3-4	68	16,26ab	2,94	
	5-6	85	16,52a	2,72	
	7 ve üzeri	271	15,35b	2,74	
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Toplam Puanı	0-2	37	110,02ab	13,33	0,006
	3-4	68	112,54a	17,36	
	5-6	85	111,07ab	13,80	
	7 ve üzeri	271	106,47b	15,07	

Araştırmada spor yaşı değişkenine göre öğrencilerin teknolojik ve küresel alt boyutları ile spor yönetimde değişim ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Çıkan sonuca göre, küresel alt boyutta 5-6 yıl spor yaşı olan katılımcıların diğerlerine göre puan ortalaması yüksek bulunurken, teknolojik alt boyut ve spor yönetimde değişim ölçeği toplam puanında ise 3-4 yıl spor yaşına sahip olan katılımcıların puan ortalaması yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.15. Spor yönetimde değişim ölçeği ve alt boyutlarının sınıf değişkenine göre analiz sonuçları

	Sınıf	n	Ort.	Ss.	P
Teknolojik	1.Sınıf	113	31,69	5,37	0,539
	2.Sınıf	115	31,40	4,68	
	3.Sınıf	118	32,70	5,70	
	4.Sınıf	115	32,25	5,44	
Yapısal	1.Sınıf	113	19,21	3,84	0,648
	2.Sınıf	115	19,83	3,60	
	3.Sınıf	118	19,50	4,10	
	4.Sınıf	115	19,60	3,23	
Organizasyonel	1.Sınıf	113	18,38	3,60	0,880
	2.Sınıf	115	18,28	3,48	
	3.Sınıf	118	18,64	3,88	
	4.Sınıf	115	18,39	2,94	
Ekonomik	1.Sınıf	113	22,03ab	3,65	0,040
	2.Sınıf	115	21,95b	3,90	
	3.Sınıf	118	23,00ab	4,32	
	4.Sınıf	115	23,17a	3,58	
Küresel	1.Sınıf	113	15,70	2,88	0,776
	2.Sınıf	115	15,59	2,56	
	3.Sınıf	118	15,95	2,95	
	4.Sınıf	115	15,69	2,63	
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Toplam Puanı	1.Sınıf	113	107,03	15,74	0,544
	2.Sınıf	115	108,07	13,84	
	3.Sınıf	118	109,81	17,10	
	4.Sınıf	115	109,02	14,03	

Araştırmada sınıf değişkenine göre öğrencilerin ekonomik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yapılan analize göre, 4. sınıf olan katılımcıların diğer katılımcılarına göre puan ortalamaları daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.16. Spor yönetiminde değişim ölçeği ve alt boyutlarının bölüm değişkenine göre analiz sonuçları

	Bölüm	n	Ort.	Ss.	P
Teknolojik	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	31,85b	5,43	<0,001
	Spor Yöneticiliği	113	32,46b	4,34	
	Antrenörlük Eğitimi	135	31,22b	3,35	
	Rekreasyon	65	35,06a	3,58	
Yapısal	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	19,13b	3,97	<0,001
	Spor Yöneticiliği	113	19,54b	3,16	
	Antrenörlük Eğitimi	135	19,06b	3,51	
	Rekreasyon	65	21,44a	3,82	
Organizasyonel	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	17,74b	3,41	<0,001
	Spor Yöneticiliği	113	18,41b	2,99	
	Antrenörlük Eğitimi	135	17,91b	3,27	
	Rekreasyon	65	21,06a	3,73	
Ekonomik	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	21,98b	4,07	<0,001
	Spor Yöneticiliği	113	22,96b	2,92	
	Antrenörlük Eğitimi	135	21,78b	4,00	
	Rekreasyon	65	24,50a	4,11	
Küresel	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	15,42b	2,77	<0,001
	Spor Yöneticiliği	113	15,65b	2,32	
	Antrenörlük Eğitimi	135	15,27b	2,53	
	Rekreasyon	65	17,56a	3,18	
Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Toplam Puanı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	148	106,14b	15,60	<0,001
	Spor Yöneticiliği	113	109,04b	11,98	
	Antrenörlük Eğitimi	135	105,26b	14,14	
	Rekreasyon	65	119,64a	16,68	

Çalışmada bölüm değişkenine göre öğrencilerin spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puan ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Çıkan sonuca göre, rekreasyon bölümünde öğrenim gören katılımcıların diğerlerine göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Değişimin, tüm alanlarda olduğu gibi sporun içerisinde de önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Özellikle spor yönetim anlayışlarının değişimi, spor içerisinde de yeniliklere yol açmıştır. Spor yönetimi açısından yaşanan değişimlerin yeterliliği ve daha sonra yaşanacak değişimlerin tutarlı ve faydalı olması gerekmektedir. Bu noktada spor olgusunun bünyesinde yer alan sporcular, antrenörler gibi spor elemanlarının görüşleri büyük önem arz etmektedir. Aktarılan bilgiler aracılığıyla bu doktora çalışmasında, spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin spor yönetimindeki değişim algılarını incelemek yerinde olacağı düşünülmektedir. Bu amacı somut bir hale getirmek açısından spor yönetiminde değişim ölçeği geliştirilmiştir.

Çalışmada ilk olarak literatür taramasının ardından 70 maddelik soru havuzu oluşturulmuştur. Bu 70 maddelik soru havuzu kapsam geçerliliği yönünden uzmanlara gönderilmiş olup, önerilen düzeltmeler sonucunda madde havuzu son şeklini almıştır. Madde havuzu oluşturulurken alt boyutların isimlendirilmesi kuramsal çerçevede doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Daha sonra madde havuzunun yazım dili, uygun oluşu ve anlaşılabilirliğinin belirlenmesi için ön deneme uygulaması yapılmıştır. Bunun sonucunda, gerekli eksiklikler giderilmiştir. Bu uygulamanın ardından pilot araştırma kısmına geçilmiştir.

Pilot araştırma uygulaması, asıl çalışma içerisinde yapılacak olan analizlerin daha düzgün bir yapıda olması amacını taşımaktadır. Pilot çalışma sürecinde bazı maddeler çıkarıldıktan sonra tekrar veri toplama işlemi uygulanmıştır. Bu süreçte hedeflenen amaç “Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğini” yapısal olarak en düzgün biçimde sunmaktır. Daha sonra ölçek geliştirme sürecinde “Açıklayıcı Faktör Analizi” ile “Doğrulayıcı Faktör Analizi” uygulanmıştır.

“Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin” asıl çalışmasında ilk olarak ölçeğin yapısı hakkında bilgi almak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada açıklayıcı faktör analizinin örneklem sayısı 860’tır. Araştırmada örneklem sayısı ölçeğin her maddeye göre 5-10 katı olacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir (MacCallum ve ark 1999). Açıklayıcı Faktör Analizinin yapılması için ise en az 300 sayısına ulaşılması gerektiği savunulmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Açıklayıcı Faktör Analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile Bartlett testleri

incelenmiştir. KMO değeri 0,93 ve Bartlett test sonucu ise 8315,318 ($p<0,05$) anlamlı olarak saptanmıştır. Yapılan analizde KMO değeri .50 ve üstünde olması ve Bartlett küresellik test sonucunun anlamlı şekilde tespit edilmesi açıklayıcı faktör analizinin uygulanabilirliğini göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tüm aktarılan bilgiler ışığında yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına değinilecek olunursa; Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği açıklanan varyans oranı ilk faktör olan teknolojik alt boyut için %14,00, ikinci faktör olan yapısal alt boyut için %10,46, üçüncü faktör olan organizasyonel alt boyut için %9,80, dördüncü faktör olan ekonomik alt boyut için %9,16 ve beşinci faktör olan küresel alt boyut için %7,81'dir. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin toplam varyans oranı ise %51,25 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimler alanında kabul edilebilen bu oran %50-60 olarak ifade edilmektedir (Koyuncu ve Kılıç, 2019). Sosyal bilimler açısından incelendiğinde %51,25 olarak açıklanan varyans oranının yeterli durumda olduğu görülmektedir (Büyüköztürk vd., 2013).

Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği teknolojik alt boyutunda "8" yapısal alt boyutunda "5" organizasyonel alt boyutunda "5" ekonomik alt boyutunda "6" küresel alt boyutunda "4" olmak üzere 28 madde bulunmaktadır. Teorik olarak incelendiğinde, her bir faktör içerisinde en az 3 madde bulunmalıdır (Henson ve Roberts, 2006). Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği, açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre en düşük faktör yüküne sahip madde 0,42'dir. Faktör yükü en alt sınır seviyesi 0,32 olarak önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece Açıklayıcı Faktör Analizi faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak, Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin tutarlı bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin geçerliliğini ölçmek için açıklayıcı faktör analizinin ardından yapının doğrulanabilmesi için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Öncelikli olarak açıklayıcı faktör analizi ile doğrulayıcı faktör analizi ayrı örneklem gruplar üzerinde yapılması önerilmektedir (Erkuş, 2016). Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için farklı bir örneklem grubu (N=382) kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizinin uygulanması için ihtiyaç duyulan örneklem sayısı hakkında birçok görüş bulunsa da 300 ve üzeri örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görüşü hakimdir (MacCallum vd., 1999). Bu bilgiler neticesinde, Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına yer verilmesi uygun görülmüştür.

Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği uyum değerleri incelendiğinde X^2/df değeri 2,21 kabul edilebilir aralık olarak tespit edildiği ve ki-kare sonucunun ise anlamlı ($p=0,000$) olarak bulunduğu saptanmıştır (Kline, 2015). RMSEA değerine bakıldığında, 0,056 kabul edilebilir aralıktadır olduğu bulunmuştur (Bagozzi ve Yi, 1988).

Uyum indeksleri incelendiğinde, GFI: 0,910 mükemmel aralıktadır, CFI: 0,916 ve PGFI: 0,734 değerlerinin ise kabul edilebilir aralıktadır olduğu hesaplanmıştır (Aytaç ve Öngen, 2012). Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin güvenilirliği açısından cronbach alpha (CA), ortalama açıklanan varyans oranı (AVE), birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin tespit edilmesinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Hair ve ark 2010).

Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği tüm alt boyutlarda cronbach alpha (CA) ve birleşik güvenilirliklerinin (CR) önerilen 0,70 ve üzeri değerinde olduğu görülmektedir. Çıkan sonuç kabul edilebilir değerde olduğu söylenebilir (Hair vd., 2010). Ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,50 ve üzerinde olması uygun görülse de (Fornell ve Larcker, 1981) birleşik güvenilirlik (CR) oranının 0,60'tan yüksek olması halinde 0,50 ve altındaki değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu açıklanmaktadır (Doğan ve Yılmaz, 2017; Huang vd., 2013).

Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının tüm değerleri incelendiğinde, kabul edilebilir düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında güvenilirlik açısından analiz edilen açıklanan varyans oranı (AVE), cronbach alpha (CA) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri incelendiğinde “Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği” kullanılabilir bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir.

Yapılan analizlerin ardından mevcut araştırmanın demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde, spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yaş, spor yaşı, sınıf ve bölüm değişkenlerine ait bulgular yer almaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puanı ile teknolojik, yapısal, organizasyonel ve küresel alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmezken, ekonomik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, cinsiyetin teknolojik, yapısal organizasyonel ve küresel yönden değişimlere yönelik bir etkisi olmadığı söylenebilir. Ekonomik alt boyuta göre ise, erkeklerin kadınlara göre puan ortalamalarının yüksek olduğu

bulunmuştur. Araştırmaya katılan bireylerin spor yönetiminde değişim ölçeğinin ekonomik alt boyutuna göre dağılımı incelendiğinde, erkeklerin kadınlara göre ekonomik açıdan spor yönetiminde değişimi daha fazla uygulayan, kadınların ise erkeklere göre değişime daha fazla duyarsız olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında erkek katılımcıların spor sektöründeki ekonomik hedeflere, spor pazarlamasına ve spor organizasyonlarında ekonominin önemine hâkim oldukları ifade edilebilir. Bu durum, sporun ekonomik yönden gittikçe daha da büyüyen ve spor endüstrisinin gelişimine ilişkin olduğu ifade edilebilir. Çünkü spor organizasyonları, spor kulüpleri ve spor tesisleri son yıllarda birçok sponsorluk anlaşmaları yapmaktadır. Bunun yanında spor elemanlarının bonservis bedelleri ve almış oldukları astronomik maaşlar, spor kulüplerinin finansal yönden yaşamış oldukları problemler de dikkat çekici niteliktedir. Tufan (2010)'ın spor eğitimi veren öğrenim kurumlarının değişim ihtiyaçlarına yönelik çalışmasında ve Eroğlu (2019)'nun gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel değişim sinizmine ait araştırmasında erkeklerin kadınlara göre değişim sonuçları daha yüksek olduğu bulunurken, Batur (2021)'un spor örgütlerinin örgütsel değişimlerine yönelik çalışmasında ise kadınların erkeklere göre değişim algıları daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tufan (2010) ve Eroğlu (2019)'nun çalışma sonuçları ile mevcut araştırma sonuçları benzerlik gösterirken, Batur (2021)'un araştırma sonucu ise örtüşmemektedir. Değişimin spor ile ilgili çalışmalarının yanında farklı alanlarla ilişkili çalışmalar mevcuttur. Bu araştırmalar incelendiğinde, Aydoğan (2007)'in değişim süreci ile ilgili gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren ölçek maddeleri bulunmaktadır. Çıkan sonuçlarda erkeklerin kadınlara göre değişim süreçlerinin ve değişime hazır olma durumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Aydoğan (2007)'in çalışma sonucu ile bu araştırmanın sonucu paralellik göstermektedir. Cenker ve Akgül (2011)'ün ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul içerisinde değişim yönetiminin gerçekleşmesine ilişkin araştırmasında, cinsiyet değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Aynı şekilde Yelken (2012)'in ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmen görüşlerine göre değişime karşı direnişi giderme yaklaşımlarına yönelik çalışmasında da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bunlara ilaveten Korkmaz (2019), Toprak (2019), Şener (2019), Çakmak (2019), Koyuncu (2019), Yazıcı (2020), Çakı (2021) ve Ağaoğlu (2022)'nin değişim eğilimleri ve değişime hazır olma konulu çalışmaların cinsiyete göre herhangi

bir anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmaların sonuçları ile araştırma sonuçları örtüşmemektedir.

Yaş değişkenine göre incelendiğinde, spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puanı ve alt boyutlarda herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Yapılan analiz bulgularına göre, spor yönetiminde değişim ölçeği sonuçlarına bir etkisi olmadığı söylenebilir. Çıkan sonuç, katılımcıların hangi yaş kategorisinde olursa olsun, genel olarak ölçeğe aynı bakış açısıyla yaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Değişimin spor ile ilgili alan yazın incelendiğinde, Tufan (2010)'ın çalışma sonucu ile mevcut araştırma sonucu benzerlik gösterirken, Batur (2021)'un çalışması ise uyuşmamaktadır. Diğer alanlarla ilgili araştırmalara bakıldığında, Toprak (2019), Şener (2019), Yazıcı (2020), Çakı (2021) ve Ağaoğlu (2022)'nin çalışma sonuçları ile araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Spor yaşı değişkeninde, spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puanı ile teknolojik ve küresel alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Teknolojik alt boyutu ile spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puanı sonuçlarına göre 3-4 yıl spor yaşı kategorisindeki katılımcıların puan ortalamaları yüksek çıkarken, küresel alt boyutunda ise 5-6 yıl spor yaşı grubundaki öğrencilerin puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın veri seti incelendiğinde, 3-4 yıl spor yaşı olan katılımcıların yaş ortalamalarının genel olarak 18-20 ile 21-23 yaş kategorisinde olduğu görülmektedir. Bu yaş kategorileri, Z kuşağı olarak ifade edilebilir. Nedeni ise Z kuşağı 2000 yılından sonra doğan çocukları nitelendirilmektedir (Binark ve Karataş, 2015). Z kuşağının ise teknoloji ile iç içe ve yeniliklere açık bir nesil olduğu ifade edilmektedir (Erten, 2019). Bu bilgiler neticesinde, teknolojik alt boyutunda 3-4 yıl spor yaşı olan katılımcıların puan ortalamasının yüksek olması, teknolojiyle olan ilişkilerinin daha sıkı olması kaynaklı olduğu açıklanabilir. Bunların yanında kitle iletişim araçlarının yaygınlığı, spor ile ilgili mobil uygulamalar, spor tesislerinin daha teknolojik hale gelmesi ve spor müsabakalarının içerisinde yer alan teknolojik müdahalelerinde büyük etkisi olduğu söylenebilir. Küresel alt boyutunda ise 5-6 yıl spor yaşı olan katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olması, sporculuk deneyimlerine dayandırabilir. Spor içerisinde uzun yıllar mücadele eden katılımcıların özellikle küresel anlamdaki değişimleri fark etmeleri daha kolay olabileceği düşünülebilir. Nedeni ise, global hale gelen spor kültürünün daha çok benimsemeleri olarak aktarılabilir.

Sınıf değişkenine göre incelendiğinde, ekonomik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmektedir. Ekonomik alt boyutu analiz sonucuna göre, 4. sınıf olan öğrencilerin diğerlerine göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çıkan sonuç değerlendirildiğinde, öğrencilerin sınıf düzeyleri yükseldikçe spor yönetimindeki değişim algısının da yükseldiği görülmektedir. Bu durum, öğrencilerin öğrenim gördükleri ders sayılarının fazla olması, spor içerisindeki değişim ve gelişimlerden haberdar olacakları yönünde yorumlanabilir. Literatür incelendiğinde, Tufan (2010)'ın gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, değişimin mevcut durumuna yönelik anlamlı farklılık olduğu ve 1. sınıfların puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Tufan (2010)'ın çalışma sonucu ile mevcut araştırma sonucu benzerlik göstermemektedir.

Bölüm değişkeninde, tüm alt boyutlar (teknolojik, yapısal, organizasyonel, ekonomik, küresel) ve spor yönetiminde değişim ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Rekreasyon bölümünden sonra spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinin puan ortalamalarının yüksek çıkması, ders müfredatlarında spor yönetimiyle alakalı daha çok ders olması kaynaklı olduğu söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde, Tufan (2010)'ın yapmış olduğu çalışmada bölüm değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çıkan sonuç ile mevcut araştırma sonucu örtüşmemektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmanın genel olarak sonuçlarına değinilecek olunursa, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin spor yönetimindeki değişim algılarını incelemek amacıyla “Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği” geliştirilmiş ve ölçeğin güvenirlik ve geçerliliğine ait çalışmalar gerçekleştirilmiştir. İlk olarak uzman görüşlerine başvurulmuş, ölçeğin kapsam geçerliliğine sahip olduğu belirlenmiştir. Daha sonra açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanarak ölçeğin yapı geçerlilik durumuna bakılmıştır. Ölçeğin yapı geçerlilik durumuna ait uygulanan analiz sonuçları, geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analiz sonuçları neticesinde iç tutarlık güvenirliliği incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin spor yönetimindeki değişim algılarını ölçebilecek güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Böylece araştırmacılar, güvenirlik ve geçerliliği raporlanmış olan Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğini uygulayarak öğrencilerin spor yönetimindeki değişim algılarına ait objektif verilere erişebileceklerdir.

Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği 28 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; teknolojik, yapısal, organizasyonel, ekonomik ve küresel olarak ifade edilmektedir. Teknolojik alt boyut incelendiğinde, spor yönetimindeki değişimlerin teknolojik kaynakların etkinliği ve verimliliğini, bilgi teknolojisinden yararlanma imkanını, spor örgüt işleyişinde teknolojinin müdahalesini, spor bilgi sistemi ve sporda mobil uygulamaların gelişimini, teknoloji sayesinde kişiler tarafından az bilinen spor branşlarının yayılmasını, kitle iletişim araçları aracılığıyla spor içerisindeki bilgi akış düzeyini ve spor tesislerinin teknolojik etkisini belirlemeye yöneliktir. Yapısal alt boyuta göre, spor kurumlarının amaç ve hedeflerini gerçekleştirmelerini, çağa ayak uydurabilmelerini, gençliğe sunulan imkanların değerlendirilebilmesini ve spor federasyonlarının yapı ve işleyişlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Organizasyonel alt boyuta bakıldığında, spor organizasyonundaki bürokratik engeller, uluslararası spor organizasyonlarına destek, spor organizasyonlarındaki personel hareketliliği ve kulüpler arası stratejik ittifakların ve ortaklıklar hakkında bilgi vermektedir. Ekonomik alt boyut incelendiğinde, spor sektörü içerisindeki ekonomik

hedeflere ulaşabilmelerini, kulüplerin şirketleşme durumlarını ve yeni iş fırsatlarının doğmasını, spor kulüplerinin ekonomik krizlerle başa çıkmalarını, spor pazarlamasının, ekonomideki yerini ve önemini, spor aktivite ve organizasyonlarından elde edilen gelirlerin değerlendirilmesini aktarmaktadır. Son olarak küresel alt boyutuna göre, spor ile ilgili kavramların ortak bir dille ifade edilmesini, uluslararası spor hukuku kurallarını göz önünde bulundurmalarını, fair play ve sportmenlik anlayışını geliştirmelerini ve spor ortamında ülkeler arası ayrışmalara dayalı kutuplaşma durumunu belirlemeye yöneliktir. Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin maddeleri düz puanlama şeklinde uygulanmaktadır. Herhangi bir ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin en düşük puanı 28, en yüksek puanı ise 140'tır. Ölçekte puanlar yükseldikçe spor yönetimindeki değişim algıları da artmaktadır. Bu çalışma sonucunda geçerli ve güvenilir olan Spor Yönetiminde Değişim Ölçeğinin spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin spor yönetimindeki değişim algılarını ölçebilecek nitelikte bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

6.2. Öneriler

Öncelikle ülkemizdeki spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin spor ve spor yönetimindeki değişimleri takip edebileceği ve her zaman bilgilerini güncelleyebileceği toplantılar, seminerler ve faaliyetlerin düzenlenmesi gerekmektedir.

Spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin sistemli ve düzenli bir şekilde spor organizasyonlarının içerisinde görev almalarını sağlayarak, öğrencilerin organizasyonel değişimlerin farkındalıkları sağlanmalıdır.

Spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin herhangi bir spor ile alakalı kanun, mevzuat vb. değişimlere yönelik üniversitelerin duyuru kısmında yer alması, yaşanan değişimler hakkında bilgi edinmelerine katkı sağlayacaktır.

Spor ile ilgili değişimlerin bilgisini verebilecek mobil uygulamalar gibi teknolojik desteklerin sağlanması önemli olacaktır.

Spor içerisinde kanun, mevzuat, kurallar vb. değişimlerin, akademisyenler ve öğrenciler tarafından yaşanan değişimler hakkında görüş ve önerilerin alınması sağlanmalıdır. Böylece yaşanan değişimlerin avantaj ve dezavantajları ortaya konarak, gelecekte yaşanılacak değişimlere de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde federasyonların bağı oldukları uluslararası federasyonlar içerisinde oluşabilecek değişimlere uymak zorundadır. Yaşanan bu değişimlerin federasyon tarafından öncelikle akademisyenlere daha sonra ise, akademisyenler tarafından öğrencilere aktarılması büyük önem arz etmektedir.

Spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrenciler üzerine uygulanan Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği, spor yükseköğretim kurumlarında bulunan akademisyenlere, farklı spor branşlarında bulunan sporculara, Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer alan personellere, beden eğitimi öğretmenlerine, hakemlere, taraftarlara, spor federasyonları içerisinde bulunan personellere ve başkanlarına, kulüp yöneticileri ve başkanlarına ve sporla ilgilenen diğer üniversite öğrencilerine uygulanabilir.

Spor yönetiminde değişim konusu daha kapsamlı bir şekilde nitel araştırma yöntemlerine göre incelenmesi önerilebilir. Bunun yanında farklı konularla birlikte, korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik modeli gibi analizlerle incelenebilir.

Mevcut araştırma sonuçlarından yola çıkıldığında, spora yeni başlayan ve özellikle 1. ve 2. sınıf öğrencileri ile beden eğitimi ve spor öğretmeni ve antrenörlük eğitimi bölümündeki öğrencilere yönelik spor yönetimindeki değişimler hakkında bilgilerin aktarılması önemli olacaktır.

Bu araştırma, özellikle spor yükseköğretim kurumu yönetimleri için önemsenmesi gereken, fayda sağlayacak bilgiler aktarabilir ve spor yönetimindeki değişim algılarının etkisi hususunda önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, N. (2022). *Öğretmenlerin öz liderlik düzeyleri ile değişim eğilimleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- Aktan, C.C. (2015). Değişim trendleri ve devletin yeniden tanımlanması. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 7/2. 76-81.
- Arıkan, R. (2012). *Anketler ve anket soruları*. Ankara: Nobel.
- Aydın, A.H. (2018). *Yönetim bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, M. (2017). *Değişim sosyolojisi*. İstanbul: Açılım Kitap Yayınevi.
- Aydoğan, İ. (2007). Değişimin süreci ve okul personeli. *GAU Journal Of Social and Applied Sciences*. 3(5). 13-24.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulamalı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*. 5(2012). 14-22.
- Bagozzi, R.P., and Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of The Academy of Marketing Science*. 16(1). 74-94.
- Basım, H.N. ve Argan, M. (2009). *Spor yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Başoğlu, B. (2018). *Tarihsel süreç içerisinde türk spor yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Batur, M. (2021). *Spor örgütlerinde sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağıllığı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Bayraktar G. (2003). *Beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin boş zaman değerlendirme anlayış ve alışkanlıklarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Beck, U. (2006). "Küreselleşme nedir?". K. Bülbül (ed.). *Küreselleşme okumaları*. (s.222). Ankara: Kadim Yayınları.
- Binark, M. ve Karataş, Ş. (2015, Aralık). "Dijital kuşaklar: dijital kuşaklar nasıl çalışılmalı?". *TBD 32. Ulusal Bilişim Kurultayı*, Ankara.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak E.K., Akgün Ö.E, Karadeniz Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Cenker, B. ve Akgül, E. M. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*. 1(1). 6-14.
- Çağlar, İ. (2015). *Bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde değişim ve değişim yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çakı, E. (2021). *Okul yöneticilerinin değişim eğilimleri ile kriz yönetme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.
- Çakmak, N. (2019). *Okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile değişim eğilimleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Devecioğlu, S. ve Çoban, B. (2003). Türkiye futbol federasyonu'nun özerkliği. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*.8/3. 49-58.
- Dever, A. (2017). *Sosyolojik teoriler ve spor*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Doğan, R.N. ve Yılmaz, V. (2017). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyetlerinin betimlenmesine yönelik bir yapısal eşitlik modeli önerisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(2). 655-675.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve organizasyon çağdaş ve küresel yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Erkuş, A. (2016). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-ı temel kavramlar ve işlemler*. Ankara: Pegem.
- Erkuş, A. ve Selvi, H. (2019). *Ölçek uyarlama ve "norm" geliştirme*. Ankara: Pegem.
- Eroğlu, O. (2019). *Yenilik iklimi ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki: mersin gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Erten P. (2019). Z kuşağının dijital teknolojiye yönelik tutumları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 10(1). 190-202.
- Fişek, K. (1985). *Yüz soruda türk spor tarihi*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Fişek, K. (1998). *Devlet politikası ve toplumsal yapıyla ilişkileri açısından spor yönetimi: türkiye'de ve dünya'da*. Ankara: Bağırğan Yayınevi.
- Fişek, K. (2015). *Yönetim*. Ankara: Kilit Yayınları.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18(1). 39-50.
- Henson, R.K. and Roberts, J.K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational And Psychological Measurement*. 66(3). 393-416.
- Hu, L.T., Bentler, P.M. (1999). Cut- off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6, 1- 55.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Huang, C.C., Wang, Y.M., Wu, T.W. and Wang, P.A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*. 3(2).
- Kahraman, A. (1995). *Osmanlı devleti'nde spor*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.
- Kalfa, M. (2019). "Yönetim fonksiyonları". A. A. Yetim (ed.). *Yönetim ve spor*. (s.33-80). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Kara, Y. (2014). *Spor hukuku yazıları 2014*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kline, R. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford.

- Kocamaz, S., Çolakoğlu, T. ve Ögüt, E.E.E. (2013). Türk spor federasyonlarının özerklik sonrası değişimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 18 (1-4). 7-26.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Korkmaz, E. (2019). *Öğretmenlerin değişim eğilimleri ile sınıf liderliği düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Koyuncu İ. ve Kılıç A.F. (2019). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanımı: bir doküman incelemesi. *Eğitim ve Bilim*. 44 (198).
- Koyuncu, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- MacCallum, R.C, Widaman, K.F, Zhang, S. and Hong, S, (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*. 4(1). 84.
- Masteralexis, L. P. Barr, A. ve Hums, A. (2019). *Spor yönetimi*. Hasan Kasap (çev.), Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım.
- Öntürk, Y. ve Satılmış, S.E. (2021). “Öne Çıkan Türk Spor Yasa ve Kanunlarına Genel Bir Bakış”. A. Tekin ve M. Koç (ed.). *Güncel spor bilimleri araştırmaları II*. (s. 77-92). Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Özbaydar, S. (1993). *İnsan davranışının sınırları ve spor psikolojisi*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi I*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özer, M.A. (2015). *Yeni kamu yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Öztekin, A. (2012). *Yönetim bilimi*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Öztürk, M. (1998). *Fonksiyonları açısından işletme ve yönetim*. İstanbul: Papatya Bilim.
- Parlak, B. (2013). *Yönetim bilimi ve çağdaş yönetim teknikleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsel değişim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı.
- Serarslan, M.Z. (2005). *Spor yönetimi ve örnek olay analizi*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Sucan, S. (2012). *Ferdi ve takım sporcularının yaşam kalitesinin psikolojik performans üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Sunar, L. (2018). *Değişim sosyolojisi: Kavramlar, kuramlar ve yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sunay, H. (2017). *Spor yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şener, P. (2019). *Özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin değişim algularının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tekin, H. (1996). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı.

- Toprak, A.Ç. (2019). *Lise okul yöneticilerinin değişime yönelik eğilimleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: keçiören ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Tortop, N., İsbir, E.G., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2007). *Yönetim bilimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tufan, D. (2010). *Spor eğitimi veren öğrenim kurumlarının değişim ihtiyacının belirlenmesi (gazi üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 46(Özel sayı). 74-85.
- Yazıcı, Ş. (2020). *Öğretmenlerin öğrenme çevikliği, değişime hazır olma durumları ve performansları arasındaki ilişkiler örüntüsü*. Doktora Tezi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yelken, İ. (2012). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmen görüşlerine göre değişime karşı direnişi giderme yaklaşımları (uşak ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Yenel, İ.F. ve Parasız, Ö. (2019). "Türk spor yönetimi". A. A. Yetim (ed.). *Yönetim ve spor*. (s.307-372). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Yetim, A. A. (2011). *Sosyoloji ve spor*. Ankara: Berikan Yayınları.
- Yetim, A. A. (2019). "Yönetim Bilimi: Tarihi Gelişim Süreci ve Alt Dalları". A. A. Yetim (ed.). *Yönetim ve spor*. (s.3-32). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Yetim, A. A. (2019). "Yönetim Yaklaşımları". A. A. Yetim (ed.). *Yönetim ve spor*. (s.81-114). Ankara: Gazi Kitapevi.

EKLER

EK 1 Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
30.09.2022	8	2022-806

KARAR NO: 2022-806 Üversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencisi Hacı Ali ÇAKICI'nın Prof. Dr. Soner ÇANKAYA danışmanlığında " Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" isimli doktora tezine ilişkin yeni bir ölçek geliştirme çalışmasını içeren 81767 sayılı dilekçesi okunarak görüldü.

Üversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencisi Hacı Ali ÇAKICI'nın Prof. Dr. Soner ÇANKAYA danışmanlığında " Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" isimli doktora tezine ilişkin yeni bir ölçek geliştirme çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

EK 2 Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği

Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet:

Erkek () Kadın ()

Yaş:

18-20 () 21-23 () 24-26 () 27 ve üzeri ()

Spor Yaşı:

0-2 () 3-4 () 5-6 () 7 ve üzeri ()

Sınıf:

1.Sınıf () 2.Sınıf () 3.Sınıf () 4.Sınıf ()

Bölüm:

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü ()

Spor Yöneticiliği Bölümü ()

Antrenörlük Eğitimi Bölümü ()

Rekreasyon Bölümü ()

	Sayın katılımcı, aşağıda spor yönetiminde değişim ile ilgili maddeler yer almaktadır. İfadeleri dikkatli bir şekilde okuduktan sonra kendinize uygun olan kutucuğa X işaretini koyunuz. Lütfen her madde için bir işaretleme yapınız ve maddeleri boş bırakmayınız. Maddelerin başında “ <u>Spor yönetiminde değişimler</u> ” ibaresini göz önünde bulundurarak işaretleme yapınız. Örnek: Spor yönetimindeki değişimler; çağa ayak uydurmaktadır.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Teknolojik kaynakları daha etkin ve verimli kullanma imkânı sağlar.					
2	Bilgi teknolojisi ve bilgisayardan daha etkin yararlanılma imkânı sunar.					
3	Spor örgütlerinin işleyişinde teknolojik açıdan yürütülme imkânı sağlamıştır.					
4	Spor bilgi sistemini geliştirmiştir.					
5	Spor alanındaki mobil uygulamaları geliştirmiştir.					
6	Teknolojik gelişmeler sayesinde çok az kişi tarafından bilinen spor branşlarına katılımı etkilemektedir.					
7	Kitle iletişim araçları ile sporun içerisindeki bilgi akışını hızlandırmıştır.					
8	Spor tesislerini daha teknolojik hale getirmiştir.					
9	Spor kurumlarının amaç ve hedeflerine ulaşabilmelerinde etkilidir.					

10	Çağa ayak uydurmaktadır.					
11	Gençliğe sunulan hizmet ve imkânları olumlu yönde etkilemektedir.					
12	Spor federasyonlarının yapı ve işleyişini olumlu etkilemektedir.					
13	Spor kulüplerini ve sporcuları desteklemektedir.					
14	Spor organizasyonundaki bürokratik engelleri azaltmıştır.					
15	Uluslararası spor organizasyonlarına yeterli desteği sağlamaktadır.					
16	Uluslararası organizasyonlarda başarılı olmamıza katkı sağlar.					
17	Spor organizasyonlarındaki personel hareketliliğine olumlu yönde katkıda bulunur.					
18	Spor organizasyonlarında, kulüpler arası stratejik ittifakların ve ortaklıkların önünü açtığını düşünüyorum.					
19	Spor sektöründeki ekonomik hedeflere daha kolay ulaşılabilir.					
20	Kulüpleri şirketleştirmiştir.					
21	Yeni iş fırsatları doğurmuştur.					
22	Spor kulüplerinin ekonomik krizlerle başa çıkmada olumlu etkisi olacağını düşünüyorum.					
23	Spor pazarlamasının, ekonomideki yerini ve önemini daha da belirginleştirmiştir.					
24	Spor aktivite ve organizasyonlarından elde edilen gelirlerin tekrar spor örgütlerine ve faaliyetlerine yatırım olarak dönmesini sağlar.					
25	Sporla ilgili kavramlar ortak bir dille ifade edilmektedir.					
26	Uluslararası spor hukuku kurallarını göz önünde bulundurarak; sporcu, kulüp ve spor organizasyonlarının güvence altında olmasını desteklemektedir.					
27	Fair play ve sportmenlik anlayışını geliştirmektedir.					
28	Spor ortamında ülkeler arası ayrışmalara dayalı kutuplaşmayı azaltır.					

ÖZ GEÇMİŞ

Hacı Ali ÇAKICI, Konya Selçuklu Atatürk Lisesi'ni bitirdikten sonra, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulundan 2016 yılında mezun oldu. Aynı yıl Selçuk Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2019 yılında yüksek lisans eğitimini tamamladı. Yine aynı yıl Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda doktora eğitimine başladı. 2017 yılından bu yana Ordu Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır (26/12/2022).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0001-9439-1118

Yayınlar:

1. Çakıcı, H.A., Karakuş, K. (2022). Taekwondocuların Mental Dayanıklılıklarının İncelenmesi. Çankaya, S., Cevahircioğlu, B., Sabah, S. (Ed.). Spor Bilimleri Alanında Güncel Araştırmalar-III. (Sayfa 93-102). Ankara: Gazi Kitapevi.
2. Çakıcı, H.A., Karakuş, K. (2022). Spor Yöneticisi Adaylarının Serbest Zaman Yönetimi Becerileri. Çankaya, S., Sabah, S. (Ed.). Spor Bilimleri Alanında Güncel Araştırmalar-II. (Sayfa 129-140). Ankara: Gazi Kitapevi.